

MESTRADO EM
CONTABILIDADE, FISCALIDADE E FINANÇAS
EMPRESARIAIS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO
DISSERTAÇÃO

FATORES DA MOTIVAÇÃO E IMPACTO NO DESEMPENHO DOS
JOGADORES PROFISSIONAIS DE FUTEBOL

VÍTOR JORGE MARQUES

outubro - 2018

MESTRADO EM
CONTABILIDADE, FISCALIDADE E FINANÇAS
EMPRESARIAIS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO
DISSERTAÇÃO

FATORES DA MOTIVAÇÃO E IMPACTO NO DESEMPENHO DOS
JOGADORES PROFISSIONAIS DE FUTEBOL

VÍTOR JORGE MARQUES

ORIENTAÇÃO:
PROFESSOR DOUTOR ANTÓNIO SAMAGAIO

outubro - 2018

Resumo

A presente dissertação explora as relações teóricas entre a motivação e o desempenho dos jogadores de futebol profissional. Além disso, é investigada a importância atribuída pelos jogadores de futebol profissional às diversas variáveis da motivação, admitindo diferenças entre jogadores em função da situação socioeconómica do agregado familiar. De forma a testar empiricamente as hipóteses formuladas, foram recolhidos questionários respondidos por profissionais de futebol das ligas NOS e Ledman, relativamente aos eventos ocorridos durante a época desportiva 2017/2018. Para exploração dos dados e obtenção dos resultados foi utilizado o *software* IBM SPSS *Statistics*, versão 24 e respetiva extensão AMOS.

Os resultados demonstram que a Competência apresenta significância estatística ($p < 0.05$) na relação com o Desempenho. Por sua vez, o Suporte do Treinador evidencia correlação positiva, com nível de significância estatística ($p < 0.05$) em relação ao Desempenho, sendo esta relação mediada pela variável Competência. As variáveis Autonomia e Relacionamento, porém, não apresentam significância estatística com o Desempenho. As variáveis associadas a fatores da motivação extrínseca, apenas a Remuneração Variável Individual apresenta valores estatisticamente significativos na relação com o Desempenho ($p < 0.10$); pelo contrário, as variáveis Remuneração Fixa e Remuneração Variável Coletiva não apresentam significância estatística nos valores de referência.

Os resultados indicam ainda que os jogadores dão maior importância aos fatores intrínsecos do que extrínsecos, não se verificando, contudo, diferenças significativas relacionadas com a situação socioeconómica do agregado familiar do jogador.

Abstract

The present dissertation explores the theoretical relation between motivation and performance, within professional football players. Furthermore, the importance given by professional football players to the various motivational variables is investigated, admitting differences between players according to the socioeconomic situation of the household. To empirically test the hypotheses formulated, questionnaires answered by professional football players from NOS and Ledman leagues were collected in relation to events occurred during 2017/2018 season sports. To explore the data and obtain the results, IBM SPSS Statistics version 24 software and its extension AMOS was used.

The results indicate that the Competence presents statistical significance ($p < 0.05$) in relation to the Performance. On the other hand, the Coach Support evidences a positive correlation, with a level of statistical significance ($p < 0.05$) in relation to the Performance, being this relation mediated by the Competence variable. The Autonomy and Relationship variables, however, do not present statistical significance with the Performance. Variables associated with extrinsic motivation factors, only the Individual Variable Remuneration presents values that are statistically significant in relation to the Performance ($p < 0.10$); on the contrary, the variables Fixed Remuneration and Collective Variable Remuneration do not present statistical significance on the values of reference.

The results also indicate that players attach greater importance to intrinsic than extrinsic factors, but there are no significant differences related to the socioeconomic situation of the player's household.

Agradecimentos

Agora concluído este trabalho, fica o sentimento de enorme gratidão para com todos os que me ajudaram neste longo e difícil caminho. Um muito obrigado, pela confiança demonstrada nas minhas capacidades; pela força que me deram para ultrapassar todas as barreiras; pela perseverança em nunca me deixar desistir; e sobretudo por todo o suporte e carinho demonstrado.

Um muito obrigado ao meu orientador, o Professor Doutor António Samagaio, pela ajuda e disponibilidade demonstrada, pelo conhecimento transmitido e pelo rigor e competência demonstrado durante todo o processo de acompanhamento deste trabalho.

À Daniela, pelo suporte emocional, pelo sacrifício pessoal, apoio, disponibilidade e conforto que sempre me proporcionou.

Aos meus pais e irmão, por sempre acreditarem em mim, por terem estado sempre presentes quando foi necessário e por me desafiarem a fazer sempre mais e melhor.

Aos amigos, aos colegas de trabalho e à Zagope, pela ajuda e compreensão, destacando o contributo essencial das seguintes pessoas: Dina, Margarida, Rui, Eduardo, Micael e Joaquim.

Por último, mas não menos importante, aos próprios jogadores e dirigentes que aceitaram participar neste estudo e pelas mensagens de apoio e desejo de sucesso na concretização dos meus objetivos.

Lista de Figuras

Figura 1 – Modelo de pesquisa.....	15
Figura 2 – Diferenças entre ambiente socioeconómico favorável e desfavorável	15
Figura 3 – Distribuição da amostra por posição.....	22
Figura 4 – Distribuição da amostra por intervalos de idade	22
Figura 5 – Distribuição da amostra por intervalos de experiência	23
Figura 6 – Distribuição da amostra por habilitações académicas.....	23
Figura 7 – Importância atribuída aos factores da motivação.....	24
Figura 8 – Resumo coeficientes – Modelo de pesquisa	27

Lista de Tabelas

Tabela I – Resultado dos testes de hipóteses apresentados no modelo conceptual	25
Tabela II – Existem diferenças na média da importância atribuída em função das condições socioeconómicas do agregado?	28

Lista de Anexos

Anexo 1 – Resumo das variáveis latentes, questões, itens e escalas (Questionário <i>PAS</i>)	37
Anexo 2 – Resumo das variáveis, questões, itens e escalas (Questionários <i>BPNSF</i>)	38
Anexo 3 – Resumo das variáveis, questões, itens e escalas (Questionário elaboração própria).....	39
Anexo 4 – Resumo das variáveis, questões, itens e escalas (Questionário <i>Aspiration Index</i>) ..	40
Anexo 5 – Estatística descritiva questionários <i>PAS</i> , <i>BPNSF</i> (amostra total).....	41
Anexo 6 – Consistência interna, indicadores de validade convergente e discriminante (Questionários <i>Aspiration Index</i>)	42
Anexo 7 – Consistência interna, indicadores de validade convergente e discriminante (Questionários <i>PAS</i>)	43
Anexo 8 – Consistência interna, indicadores de validade convergente e discriminante (Questionários <i>BPNSF</i> e elaboração própria).....	44
Anexo 9 – Estatística descritiva questionários <i>Aspiration Index</i> (amostra total).....	45
Anexo 10 – Estatística descritiva questionários <i>Aspiration Index</i> (Subamostra <i>SE_Desf</i>)	46
Anexo 11 – Estatística descritiva questionários <i>Aspiration Index</i> (Subamostra <i>SE_Fav</i>)	47
Anexo 12 – Questionários completos (português)	48

Lista de acrónimos e abreviaturas

AEE – Análise de equações estruturais

BPNSF – *Basic Psychological Need Satisfaction and Frustration*

CC – Composição composta

Cresc_ - Crescimento

FIV – Fator de Inflação da Variância

PAS – *Perceived Autonomy Support*

PIB – Produto Interno Bruto

Relac_ – Relacionamento

Rem_Fixa – Remuneração fixa

Rem_Var_Col - Remuneração variável coletiva

Rem_Var_Ind - Remuneração variável individual

Riq_ - Riqueza

SE_Desf_ – Socioeconómica desfavorável

SE_Fav_ – Socioeconómica favorável

Sup_T_ - Suporte do treinador

UEFA – *Union of European Football Associations*

VL – Variável Latente

VME – Variância média extraída

Índice

1.	Introdução	1
2.	Revisão da Literatura e Desenvolvimento de Hipóteses	3
2.1.	Desempenho	3
2.2.	Motivação.....	3
2.2.1	Motivação intrínseca	4
2.2.1.1	Autonomia.....	5
2.2.1.2	Competência.....	5
2.2.1.3	Relacionamento	6
2.2.1.4	Suporte à autonomia.....	7
2.2.2	Motivação extrínseca	8
2.2.2.1	Compensação financeira.....	9
2.3.	Importância atribuída aos fatores da motivação.....	10
3	Metodologia e dados	12
3.1	Questionário	12
3.2	Modelo conceptual	14
3.3	Descrição e mensuração das variáveis	17
3.4	Testes de fiabilidade e validação do modelo.....	18
3.5	Estatística descritiva das variáveis	21
4	Resultados e sua discussão.....	24
5	Conclusões, limitações e sugestões para trabalhos futuros	29
6	Referências.....	31

1. Introdução

Este trabalho empírico, realizado no âmbito do futebol profissional, procurou fazer uma revisão dos trabalhos desenvolvidos sobre motivação e desempenho, tendo como principais objetivos, identificar quais os principais determinantes da motivação dos jogadores de futebol profissional; analisando as relações entre as diferentes variáveis da motivação e o desempenho dos jogadores. Os resultados deste estudo foram comparados com as construções teóricas; de trabalhos empíricos e científicos identificados na revisão de literatura, ainda que não tenha sido possível identificar trabalhos relevantes efetuados no âmbito do futebol profissional.

O futebol é hoje o desporto mais popular do mundo com cerca de 265 milhões de praticantes (Kunz, 2007) e uma indústria representativa de aproximadamente 1% do PIB mundial (Pais, 2015); gerando receitas anuais diretas para os clubes de cerca de 35,3 mil milhões de US dólares e com um crescimento médio de 6% ao ano, crescimento este que se compara ao das economias dos países emergentes (Collignon & Sultan, 2014).

O veredito do Tribunal de Justiça Europeu no célebre processo d’Bosman que opunha o jogador belga Jean – Marc Bosman contra o seu clube RFC Liège, publicado em 1995, veio permitir a livre circulação laboral dos jogadores dentro do mercado Europeu (Simmons, 1997). Estas alterações, contribuíram para uma maior atratividade da indústria do futebol, permitindo o aumento do valor das receitas dos clubes. No entanto, estas receitas foram canalizadas, sobretudo para o aumento dos salários dos jogadores e aquisição de novos jogadores (Frick, 2009), levando a *Union of European Football Associations* (UEFA) em 2010, a implementar uma série de restrições financeiras, conhecidas como *Financial Fair Play*. Essas restrições, fortemente guiadas pela regra do equilíbrio financeiro, obriga os clubes a serem cada vez mais racionais na gestão financeira, sob pena de enfrentarem graves penalizações desportivas e financeiras (Peeters & Szymanski, 2014) sendo assim cada vez mais importante obter vantagens competitivas (Becker & Gerhart, 1996). Os recursos humanos têm sido descritos como um dos ativos mais importantes das organizações, pois

permitem obter vantagens competitivas, pela sua difícil duplicação ou imitação. Desta forma, a importância dada aos recursos humanos deve ser uma preocupação dos clubes, devendo ter como foco o aumento dos índices de satisfação e motivação dos jogadores, valorizando-os, dando-lhes condições que estimulem o compromisso dos jogadores com os objetivos do clube, permitindo assim um aumento do desempenho e sucesso desportivo (Câmara et al, 2007). Neste sentido, um dos grandes desafios que se coloca na gestão da motivação do jogador, prende-se com entender de que forma os jogadores são influenciados pelos fatores motivacionais, nomeadamente, se são os fatores extrínsecos aqueles que desempenham um papel fundamental no binómio motivação e desempenho; onde se destacam os incentivos financeiros (Jenkins et al, 1998); ou se são os fatores intrínsecos relacionados com as necessidades de auto-realização e crescimento (Deci & Ryan, 2000), aqueles que permitem uma satisfação e motivação do jogador e, por consequência, um melhor desempenho desportivo (Szymanski, 1998).

Assim, este trabalho procura explorar as relações entre diferentes variáveis associadas a fatores de motivação intrínsecos e extrínsecos, analisando o seu efeito nos resultados desportivos dos jogadores. Além disso, procura ainda identificar quais os fatores da motivação mais valorizados pelos jogadores de futebol. Desta forma, este estudo poderá servir de base orientadora para a deteção dos fatores críticos de sucesso na motivação dos jogadores de futebol, nomeadamente, sugerindo quais os fatores motivacionais que mais possam contribuir para o aumento da motivação e satisfação dos jogadores, gerando um aumento do desempenho.

A presente dissertação é composta por 5 capítulos. No capítulo 2, é apresentada a revisão de literatura e desenvolvimento das questões de investigação. O capítulo 3 é composto pela apresentação da metodologia de investigação utilizada. No capítulo 4 são apresentados os resultados e sua discussão, enquanto que o capítulo 5 é destinado às conclusões, limitações do estudo e sugestões para investigações futuras.

2. Revisão da Literatura e Desenvolvimento de Hipóteses

2.1.Desempenho

O desempenho pode ser definido como o comportamento que se pretende pôr em prática (Chiavenato, 2005). Para medir o desempenho, as organizações desenvolvem sistemas de avaliação de desempenho, os quais permitem identificar os fatores críticos de sucesso. Uma implementação adequada permite alinhar os objetivos individuais dos colaboradores à estratégia de organização (Anthony et al, 2007). O processo de avaliação de desempenho, por sua vez, permite materializar o desempenho, atribuindo valor ao contributo de um determinado indivíduo ou colaborador para a organização, refletindo-se numa classificação global da sua atuação (Câmara et al, 2007). Na avaliação de desempenho é fundamental que os critérios de avaliação sejam corretamente relacionados com as funções desempenhadas e medidas, pelo que, por vezes, a utilização de indicadores quantitativos e qualitativos é necessária (Caetano, 2008). O desenvolvimento desse processo permite identificar as diferenças de desempenho entre os indivíduos, evidenciando os melhores e piores desempenhos em relação às expectativas iniciais (Câmara et al, 2007).

Nos desportos coletivos, nomeadamente no futebol, é possível medir o desempenho quantitativo com recurso a inúmeras variáveis, tais como, o número de golos marcados, a percentagem de passes completos, remates na direção da baliza, faltas efetuadas, número de cartões vermelhos, golos marcados (Carmichael et al, 2000), o número de vitórias ou pontos conquistados (Berri, 1999), ou o número de jogos realizados.

2.2.Motivação

A motivação deriva do latim *movere*, formada pela junção das palavras motivo e ação. Ser motivado, significa ser movido para fazer alguma coisa. O indivíduo que não sente o ímpeto ou inspiração para agir é um indivíduo desmotivado, enquanto que alguém com energia ou ativado para uma direção com um determinado fim, é considerado motivado (Ryan & Deci, 2000a). No contexto das organizações, a motivação é definida como o processo que

conduz o comportamento do indivíduo com o intuito de atingir não só os seus objetivos individuais, como também os objetivos organizacionais (Chiavenato, 2005).

Nos últimos anos, foram desenvolvidas e aperfeiçoadas construções teóricas que procuram descrever o processo da motivação, das quais se destacaram os contributos de Abraham Maslow, o qual descreve o processo de motivação através da ilustração de uma pirâmide hierárquica de necessidades, as quais são sucessivamente satisfeitas desde as necessidades primárias; fisiológicas e de segurança até atingir o seu expoente máximo de motivação através da auto-realização (Chiavenato, 2005).

De forma comum, o termo necessidades é usado fazendo referência às vontades, desejos ou motivos dos indivíduos (Baard et al, 2004). Apesar da controvérsia sobre quais os fatores que mais contribuem para a motivação dos indivíduos (Ryan & Deci, 2000a), parece existir um consenso comum entre a comunidade científica de que a motivação é dividida em duas grandes componentes; a motivação intrínseca e a motivação extrínseca.

2.2.1 Motivação intrínseca

A motivação intrínseca refere-se à satisfação das necessidades próprias dos indivíduos, sendo o objetivo primordial a felicidade e o bem-estar psicológico (Schmuck et al, 2000). Na satisfação das necessidades intrínsecas os indivíduos são envolvidos de forma livre nas atividades que consideram interessantes para si mesmos, procurando o desafio e a novidade (Deci & Ryan, 2000). A motivação intrínseca deriva de uma construção psicológica importante que reflete a propensão natural dos indivíduos para aprender e assimilar de forma contínua (Ryan & Deci, 2000b). Em ambiente de trabalho, elevados índices de satisfação destas necessidades, conduzem a melhores desempenhos (Baard et al, 2004). No contexto do desporto, os atletas intrinsecamente motivados criam uma relação de compromisso para com o desporto com base nas suas escolhas próprias e pela importância pessoal atribuída ao desporto, sendo a motivação intrínseca alcançada através do prazer e valores que o desporto proporciona ao atleta (Mageau & Vallerand, 2003).

2.2.1.1 Autonomia

A necessidade de autonomia refere-se à experiência de liberdade de pensamento e sentimento de escolha (Ryan & Deci, 2000a), sendo os indivíduos agentes independentes das suas próprias ações (Bandura, 1989). A satisfação desta necessidade está associada ao crescimento interno (**Cresc_**), ao aumento da criatividade; do prazer e do desempenho na elaboração de atividades (Koestner et al, 1984; Deci & Cascio, 1972). Quando a disposição para a realização de atividades ou tarefas surge de forma autónoma, a persistência e foco no objetivo é maior, contribuindo para um melhor desempenho (Black & Deci, 2000). Contrariamente, a heteronomia, implica a existência de forças ou pressões externas sobre a ação (Deci & Ryan, 1985), sendo que tais forças materializadas através de ameaças, supervisão rigorosa, imposição de prazos, regras e obrigações, contribuem para a diminuição da motivação intrínseca, desinteresse na realização de atividades e diminuição da capacidade de resolução de problemas complexos (Deci & Cascio, 1972). Em determinados contextos, tais como, estudantes em sala de aula, atletas na prática do desporto ou trabalhadores no meio laboral, o suporte à autonomia, providenciado por aqueles que tem como função motivar outros, é altamente aconselhado uma vez que contribui para o aumento dos índices de compromisso, o esforço no alcance dos objetivos e promove o desempenho de alta qualidade (Ryan & Deci, 2000a).

H1: Autonomia está positivamente relacionada com **Desempenho**.

2.2.1.2 Competência

A necessidade de competência fornece a energia para o processo de aprendizagem, do desenvolvimento próprio das potencialidades e realização de atividades (Ryan & Deci, 2000a). A recompensa do comportamento originado pela competência é o sentimento que resulta da sua funcionalidade e do alongamento contínuo das capacidades individuais. A aquisição de novas competências ou realização de novas tarefas permite um desfrutar

momentâneo da experiência, no entanto, a sua repetição continuada depressa transforma competência em algo aborrecido e desmotivante (Deci & Ryan, 1985).

O feedback positivo permite aumentar a motivação intrínseca associada à competência através dos índices de confiança, auto estima e aumento do interesse pela atividade, contribuindo ainda para o aumento da responsabilidade e otimismo para enfrentar os desafios (Deci, 1971); inversamente, um feedback negativo provoca sentimento de fracasso e incompetência, contribuindo para impactos negativos na percepção de competência e aumento da frustração (Deci & Cascio, 1972).

Em determinadas atividades o nível de competência pode ajudar a explicar os resultados, sendo que o tipo de resultado esperado pelo indivíduo depende sobretudo da sua convicção interior de possuir as capacidades necessárias para realizar a tarefa de forma assertiva (Bandura, 1989).

H2: Competência está positivamente relacionada com **Desempenho**.

2.2.1.3 Relacionamento

A satisfação da necessidade básica de relacionamento é inerente ao ser humano, estando relacionada com o sentimento de pertença e afeto perante a família e amigos ou de um determinado grupo ou sociedade (Maslow, 1943).

Sendo o ser humano um ser social (Baumeister & Leary, 1995), uma das características básicas da necessidade de relacionamento é que a sua satisfação depende de um processo de partilha e reciprocidade (Alderfer, 1969), envolvendo quer a necessidade de receber, como também a necessidade de oferecer tais demonstrações de amor e afeto (Maslow, 1943). As condições essenciais envolvem a disponibilização do indivíduo em partilhar os seus pensamentos e sentimentos de forma mais plena possível, permitindo e contribuindo que o outro faça o mesmo (Alderfer, 1969).

As vantagens da satisfação da necessidade de relacionamento são claras do ponto de vista individual, pelo seu valor adaptativo, partilha de recursos e proteção recíproca (Deci &

Ryan, 2000); no contexto do trabalho, o relacionamento contribui para a definição dos valores e comportamentos partilhados pelos funcionários, permitindo a interdependência entre os mesmos e identificação de um grupo de trabalho, ajudando na conservação do respeito e preocupação entre os indivíduos com efeitos positivos na satisfação da motivação intrínseca e nos resultados do trabalho (Gagné & Deci, 2005).

H3: Relacionamento está positivamente relacionada com **Desempenho**.

2.2.1.4 Suporte à autonomia

O suporte à autonomia pode ser providenciado por professores, treinadores, encarregados de educação, líderes de equipa ou outras figuras que representem de certa forma um grau hierárquico profissional ou familiar (Deci & Ryan, 1985). Um indivíduo é do tipo *Autonomy Supportive*, quando numa posição de autoridade, fornece ao outro, informações claras e pertinentes, legitimando os seus sentimentos e dando-lhe oportunidade de escolha, procurando minimizar o recurso a pressões e imposições (Black & Deci, 2000). Este tipo de liderança, permite ainda aumentar os índices de autonomia, competência e relacionamento; contribuindo para a motivação dos indivíduos na realização de tarefas (William et al, 1998); no alcance dos objetivos definidos (Black & Deci, 2000); assim como no aumento do desempenho (Baard et al, 2004). Em ambiente de trabalho, estudos demonstram que colaboradores apresentam maior nível de confiança e satisfação geral, quando orientados por um líder que promova e suporte a autodeterminação dos seus colaboradores (Deci et al, 1989). Uma mensagem quando comunicada num ambiente de suporte, pode contribuir para o aumento dos índices de autonomia e autoconfiança (Vallerand & Reid, 1988). A apresentação da informação quando efetuada de forma clara e explicativa, cria condições para uma maior aceitação do conteúdo da mensagem e direcionamento do comportamento de forma favorável para o objetivo (Williams et al, 1999).

No desporto, o treinador desempenha o papel de líder numa equipa, é ele quem orienta e ensina os jogadores não só em termos de competência técnica, como também em relação

aos seus atributos psicológicos (Mageau & Vallerand, 2003). A discrepância de motivação verificada em relação à tarefa entre o atleta e o treinador é o fator mais importante para a coesão em equipas desportivas (Carron & Chelladurai, 1981).

Outro fator importante está relacionado com os preconceitos e expectativas que o treinador pode fazer sobre cada atleta, podendo esses comportamentos serem manifestados através de diversas atitudes, tais como, enfatizar os erros do jogador ou mesmo ignorar os sucessos do atleta (Snyder, 1984). Por sua vez, a percepção do atleta em relação a este tipo de comportamento do treinador, pode ter um efeito contrário à motivação, refletindo-se na diminuição da autoconfiança nas suas capacidades; levando eventualmente à diminuição do desempenho (Mageau & Vallerand, 2003).

H4: O Suporte do Treinador está positivamente relacionado com Desempenho.

H5a: O efeito do Suporte do Treinador no Desempenho é mediado pelo índice de Autonomia.

H5b: O efeito do Suporte do Treinador no Desempenho é mediado pelo índice de Competência.

H5c: O efeito do Suporte do Treinador no Desempenho é mediado pelo índice de Relacionamento.

2.2.2 Motivação extrínseca

A motivação extrínseca refere-se à satisfação das necessidades provenientes de fatores externos, tais como, o sucesso financeiro, o reconhecimento social e imagem pessoal (Kasser & Ryan, 1996), sendo o foco do objetivo, a obtenção de recompensas e avaliações positivas de outros (Schmuck et al, 2000), contrastando com a motivação intrínseca, pelo facto da natureza da ação estar condicionada a um valor instrumental e não apenas pelo simples prazer de realização da atividade (Ryan & Deci, 2000a).

2.2.2.1 Compensação financeira

A compensação financeira é uma forma das organizações exercerem controle sobre os trabalhadores, direcionando-os para o alcance dos objetivos da organização em troca de uma remuneração onerosa, usualmente, sobre a forma de ordenado (**Rem_Fixa**), prêmios ou comissões em dinheiro. Os prêmios distinguem-se pela sua natureza variável, podendo ser atribuídos em função do cumprimento dos objetivos individuais definidos (**Rem_Var_Ind**) (Lazear, 1986), ou coletivos (**Rem_Var_Col**), sendo estes atribuídos aos indivíduos em função do cumprimento dos objetivos coletivos da empresa ou grupo de trabalho (Unger, 1978).

Os comportamentos quando recompensados financeiramente, tendem a ser seguidos e repetidos pelos indivíduos, contribuindo assim para a eliminação dos comportamentos não desejados pelas empresas, resultando num aumento da produtividade (Jenkins et al, 1998) e na relação de esforço e desempenho (Bonner & Sprinkle, 2002). Por outro lado, tais recompensas não contribuem para a motivação (Deci & Ryan, 1985), sendo consideradas uma consequência natural ou condições subjacentes ao próprio trabalho, pelo que, apenas a recompensas negativamente equilibradas em relação ao trabalho realizado, podem conduzir à insatisfação e desmotivação dos indivíduos (Herzberg, 1968).

Entidades recorrem a incentivos financeiros de forma a incentivar determinado comportamento (Jenkins et al, 1998), sendo recompensadas pelo aumento da produtividade (Bonner & Sprinkle, 2002), no entanto, de acordo com a Teoria das Expectativas de Vroom, a eficiência da compensação financeira está relacionada com a importância que os colaboradores dão à recompensa, ao nível de atratividade, e ao esforço adicional que o trabalhador terá de introduzir no seu trabalho de forma a alcançar os objetivos definidos pela organização (Vroom et al, 2005), sendo por isso, necessário adotar um critério rigoroso na definição dos objetivos, uma vez que objetivos demasiado difíceis, poderão conduzir a um efeito contrário ao que se pretende, provocando desmotivação e diminuição do desempenho (Bonner & Sprinkle, 2002).

H6: A Remuneração Fixa está relacionada com o aumento do **Desempenho**.

H7: A Remuneração Variável Individual está relacionada com o aumento do **Desempenho**.

H8: A Remuneração Variável Coletiva está relacionada com o aumento do **Desempenho**.

2.3.Importância atribuída aos fatores da motivação

Os objetivos de vida de cada indivíduo refletem o comportamento e a priorização da satisfação de um determinado tipo de necessidades em detrimento de outras (Ryan et al, 1999). Pessoas motivadas sobretudo por fatores extrínsecos, sobrevalorizam a necessidade de obter sucesso financeiro, reconhecimento e aprovação por parte dos outros, refletindo-se em maiores índices de stress, depressão e outros problemas mentais e físicos (Kasser & Ryan, 1993; 1996). Por outro lado, pessoas com um tipo de perfil orientado para a satisfação das necessidades intrínsecas, priorizam as necessidades de relacionamento e crescimento, estando este perfil associado ao maior bem-estar psicológico, sentimento de felicidade e de realização própria (Gagné & Deci, 2005).

Para além dos fatores da motivação, crescimento, relacionamento e compensação financeira, apresentados anteriormente, os indivíduos podem ainda priorizar outras necessidades, tais como, a fama e o estatuto.

A necessidade de fama está relacionada com a necessidade intrínseca de relacionamento e sentimento de pertença, no entanto, como deriva de fatores externos, tais como, o reconhecimento social ou o desejo de desfrutar de um determinado estilo de vida luxuoso e imagem, deve ser enquadrada no âmbito da motivação externa (Greenwood et al, 2013). Um perfil altamente orientado para a necessidade de fama, pode estar associado a baixos índices de suporte à autonomia proveniente do ambiente parental e comportamentos de risco (Williams et al, 2000), da mesma forma, verifica-se uma correlação entre a necessidade de reconhecimento social e baixos níveis de vitalidade e auto-realização (Kasser

& Ryan, 1996). No âmbito do desporto, o mediatismo pode representar um dos mais importantes fatores de distorção de incentivos dentro de um clube ou desporto, pela sobrevalorização dos atletas mais mediáticos em detrimento dos outros (Wang, 2009).

A necessidade de estatuto está também associada a fatores extrínsecos, tais como, o desejo de poder e reconhecimento do seu valor. O estatuto é definido pela diferença de valor atribuído à tarefa dentro de um sistema integrado, sendo que quanto maior for o valor atribuído à atividade de determinado indivíduo, maior é o seu estatuto (Kimberly & Zucker, 1973). Em grupos onde prevalece a ausência de informação sobre a competência individual dos elementos na realização da tarefa, a generalização do estatuto, ocorre em função da evidência de características externas de estatuto, onde os elementos com baixo nível de confiança tendem a assumir por si mesmos e pelos outros como tendo menos habilidade na realização da tarefa (Ridgeway, 1982).

Estudos anteriores, procuram identificar e justificar as diferenças atribuídas aos fatores da motivação, sendo que a falta de suporte parental (Williams et al, 2000) e desvantagens socioeconómicas (**SE_Desf**) foram reconhecidos como fatores potencializadores da orientação dos indivíduos para fatores extrínsecos (Kasser et al, 1995).

Neste trabalho será efetuada uma análise complementar à possibilidade de existência de diferenças significativas na importância atribuída aos fatores da motivação entre os grupos de jogadores provenientes de agregados familiares em situações **socioeconómicas desfavoráveis** e os jogadores provenientes de agregados familiares em situações **socioeconómicas favoráveis**. A análise compreenderá as variáveis da motivação intrínseca, crescimento e relacionamento e as variáveis da motivação extrínseca, fama, estatuto e riqueza.

3 Metodologia e dados

3.1 Questionário

A metodologia de estudo aplicada na realização deste trabalho, consistiu na investigação empírica dos determinantes da motivação no desempenho identificados na revisão de literatura e análise de dados quantitativos, obtidos através de questionários próprios. A necessidade de elaboração de questionários próprios, deveu-se à ausência de trabalhos semelhantes no âmbito do futebol profissional e por consequência de dados disponíveis para análise.

A construção do questionário foi efetuada através da adaptação de outros questionários já existentes, identificados na revisão de literatura, nomeadamente, os questionários; *Aspiration Index*, *Basic Psychological Need Satisfaction and Frustration Scale – Work domain (BPNSF)* e *Perceived Autonomy Support: The Climate Questionnaires (PAS)*. Questionários disponíveis em: <http://selfdeterminationtheory.org/questionnaires/>.

De forma a garantir a qualidade na tradução dos questionários originais, foram seguidas as recomendações de acordo com as instruções de Hill & Hill (2009), nomeadamente, na preservação do sentido comum das palavras; e estruturação das perguntas de forma objetiva, com linguagem clara e simples, garantindo o total entendimento por parte dos inquiridos. Os questionários integrais podem ser consultados nos **anexos 1 a 4**.

A recolha da informação iniciou-se em maio de 2018, coincidindo com a conclusão da época desportiva 2017/2018, tendo sido utilizadas duas abordagens distintas para o efeito. A primeira, consistiu no envio de um convite de participação, formalizado através de email, endereçado diretamente aos responsáveis dos clubes participantes nas Ligas Profissionais do futebol português, designadamente, nas Ligas NOS e Ledman. Foram contactados 38 clubes, dos quais 3 clubes, da Liga NOS, acederam numa primeira fase ao pedido de participação, no entanto, 2 acabaram por não dar continuidade ao processo de recolha dos dados, por razões extra ao âmbito deste trabalho. Em relação ao terceiro clube que aceitou o convite, os questionários foram disponibilizados em formato digital através de email a uma pessoa

responsável da SAD do clube a qual entregou os questionários impressos aos jogadores do plantel profissional para preenchimento. Uma vez concluído o processo de preenchimento dos questionários junto dos jogadores, os mesmos foram recolhidos por mim nas instalações da SAD do clube. A segunda abordagem, efetuada com vista a obtenção de uma amostra mais representativa do universo analisado, consistiu num convite para participação efetuado diretamente aos jogadores dos restantes clubes, isto é, sem intermediação de responsáveis dos clubes. O convite foi efetuado através do envio de mensagem privada, utilizando para o efeito a rede social Instagram. No contacto, foi efetuada uma breve descrição do âmbito do estudo e questionado ao jogador se este teria interesse em participar, sendo disponibilizado um link para acesso ao questionário online através da plataforma LimeSurvey nos idiomas Português, Inglês, Francês e Espanhol. Através deste processo, foram contactados 520 jogadores da Liga NOS e LEDMAN entre junho e outubro de 2018.

O âmbito desta pesquisa incidiu sobre os jogadores de futebol profissional integrados nos clubes participantes das principais ligas do futebol português na época 2017/2018; competições reguladas pela Federação Portuguesa de Futebol, designadamente a Liga NOS e Liga Ledman. A amostra total é composta por 57 observações referentes à época desportiva 2017/2018.

O especial interesse de análise destes clubes, deve-se à sua capacidade empregadora de jogadores profissionais e pelo seu contributo para a economia nacional, tendo empregado cerca de 1.135 jogadores e contribuído com cerca de 443 milhões de euros para o PIB nacional, de acordo com os dados do anuário do futebol profissional português referentes à época 2016/2017, disponível em: [https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-anuario-do-futebol-profissional-portugues/\\$FILE/ey-anuario-do-futebol-profissional-portugues.pdf](https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-anuario-do-futebol-profissional-portugues/$FILE/ey-anuario-do-futebol-profissional-portugues.pdf)

3.2 Modelo conceptual

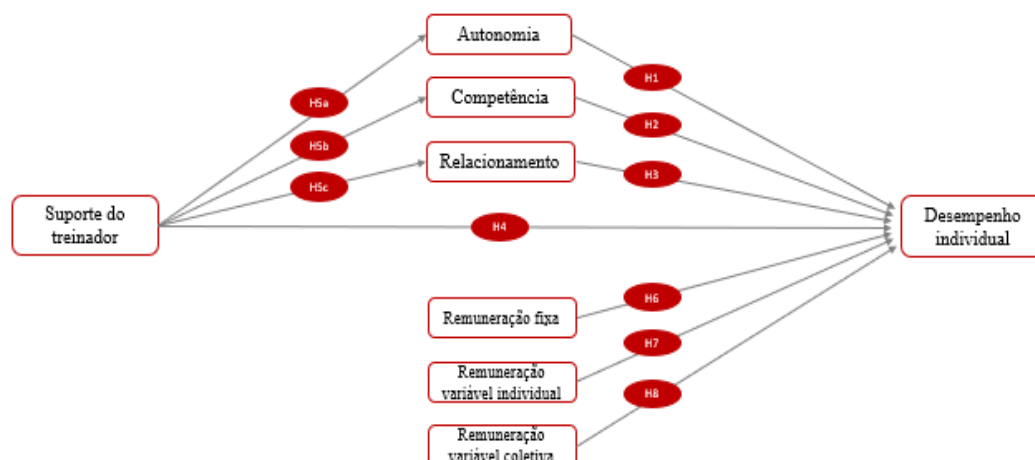
A análise do modelo principal deste trabalho foi efetuada através da Análise de Equações Estruturais (AEE). A AEE é uma técnica de análise de dados que permite testar a validade de modelos teóricos que definem relações causais², ainda que hipotéticas, entre as variáveis (Marôco, 2010). Na elaboração da AEE o investigador assume uma relação causal entre as variáveis e testa proposições com base nessa assunção. No entanto, a significância estatística do modelo apenas permite suportar a teoria da causalidade, nunca para demonstrar a veracidade das relações causais previstas pelo modelo “Marôco (2010)”.

Este tipo de modelo permite ao pesquisador definir uma série de restrições nas relações entre as variáveis, as quais são estabelecidas com recursos aos modelos teóricos sólidos e fundamentados, desenvolvidos em pesquisas anteriores (Pilati & Laros, 2007). A qualidade das escalas de medida psicométrica é também fundamental na AEE, sobretudo, aquando da utilização de variáveis ordinais, o número de classes recomendado de escala é de pelo menos 5 pontos numa escala de tipo Likert (Marôco, 2010).

Assim, a AEE pode ser descrita, de forma simplista, como uma combinação da Análise Fatorial, a qual define o modelo de medida, e Regressão Linear, a qual estabelece, no modelo estrutural, as relações entre as diferentes variáveis sob estudo (Marôco, 2010).

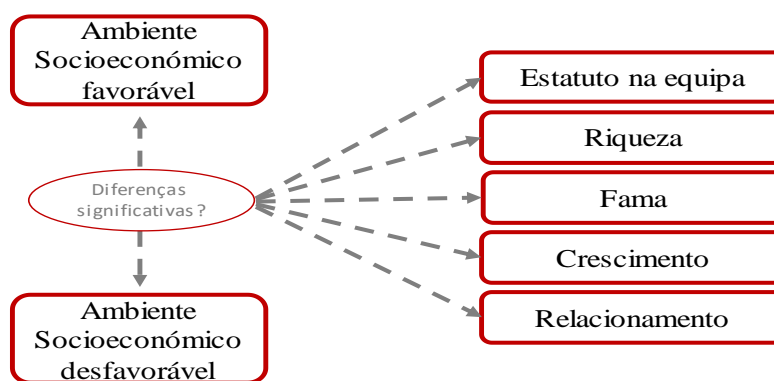
O modelo conceptual proposto, procura explorar o nível de significância estatística, decompondo a relação entre as diversas variáveis estudadas em efeitos diretos e indiretos; onde a variável dependente (desempenho) é explicada, em função das variáveis independentes (autonomia, competência, relacionamento, suporte do treinador, remuneração fixa, remuneração variável individual e remuneração variável coletiva); e os pressupostos e restrições à relação entre as variáveis a serem fundamentados através da revisão de literatura. A **Figura 1**, ilustra as relações sob teste e respetivas hipóteses subjacentes.

Figura 1 – Modelo de pesquisa



Outro objetivo deste trabalho é a identificação dos fatores de motivação que os jogadores empregam maior importância, tendo sido efetuada análise às diferenças da importância atribuída aos fatores da motivação entre jogadores provenientes de situações socioeconômicas desfavoráveis, em comparação com jogadores provenientes de situações socioeconômicas favoráveis, conforme ilustrado na **Figura 2**.

Figura 2 – Diferenças entre ambiente socioeconômico favorável e desfavorável



Para validação dos dados recolhidos e análise estatística das hipóteses, foi utilizado o *software* IBM SPSS Statistics, versão 24.0 e respetiva extensão para análise de modelos de equações de modelos estruturais, AMOS.

O questionário, é composto por 4 subgrupos; o primeiro com perguntas de identificação do jogador; seguindo-se um questionário com questões relacionadas com a importância atribuída pelos jogadores às diversas variáveis da motivação (adaptação *Aspiration Index*); no terceiro e quarto grupo, é solicitado ao jogador que avalie de acordo com a sua perceção, questões relacionadas com o seu trabalho (adaptação *BPNSF* e *PAS*), com referência à época 2017/2018. Foi mantida uma escala de *likert* de 7 pontos, constante ao longo de todo o questionário; em que as respostas de extremos foram identificadas através de atribuições antagónicas e a resposta central com uma descrição neutra, seguindo as recomendações de Hill & Hill (2009). Da mesma forma foi disponibilizada a resposta “não sabe/não responde”, a qual não tem valor de escala atribuído. O recurso a escala de *likert* de 7 pontos é ainda importante para o estudo, pois, uma maior gama de respostas alternativas, permite uma maior capacidade de o item descrever as diferenças entre os indivíduos (Curado et al, 2014). Algumas perguntas, foram colocadas na negativa ou de forma “revertida”, como por exemplo “A maioria das coisas que fiz no meu trabalho senti como uma obrigação”, tendo nesses casos sido efetuada a reversão do resultado de acordo com as recomendações dos autores originais, disponível em: <http://selfdeterminationtheory.org/questionnaires/>

Considerando a existência da resposta “Não sabe/Não responde”, procedeu-se à remoção das observações para os casos, em que a ausência de resposta por observação foi superior a 15%. Para os restantes casos, procedeu-se à substituição pelo valor médio das observações do respetivo item (Hill & Hill, 2009). A aplicação deste método reduziu a amostra utilizada no modelo (**figura 1**) em 3 observações, passando a amostra a ser formada por 54 observações, conforme os resultados apresentados no **anexo 5**. A aplicação deste procedimento, contudo, não alterou o tamanho da amostra referente à importância atribuída pelos jogadores aos diversos fatores da motivação (**figura 2**), uma vez que os inquiridos responderam a todas as questões.

3.3 Descrição e mensuração das variáveis

De forma a apurar os efeitos das relações entre as variáveis e as hipóteses subjacentes ao modelo apresentado na **figura 1**, os jogadores foram solicitados a responder a duas partes do questionário. A parte relativa à adaptação do questionário *PAS*, permitiu que os jogadores indicassem o grau de concordância com uma série de itens associados à variável **Sup_T**; representando o nível de suporte percebido pelos jogadores através da atuação do seu treinador durante a época 2017/2018, sendo a mensuração da variável dada pelo *score* dos itens associados à variável.

As variáveis **Autonomia**, **Competência** e **Relacionamento** foram analisadas através dos itens adaptados do questionário *BPNSF*. Nesta parte do questionário foi solicitado aos jogadores que avaliassem o grau de concordância com cada item fazendo referência a situações experienciadas no seu trabalho durante a época 2017/2018. As questões referentes à variável **Autonomia**, estão associadas à percepção do jogador na liberdade de ação na execução do seu trabalho; os itens referentes à variável **Competência**, referem-se à percepção do jogador nas suas capacidades para desempenhar bem o seu trabalho; enquanto o **Relacionamento** é medido através de itens que questionam a percepção do jogador em relação ao sentimento de pertença e ligação para com as pessoas com quem trabalhou no dia-a-dia. A mensuração das variáveis, acima referidas, foi também obtida através dos *scores* dos itens associados a cada uma das variáveis.

As questões relacionadas com as variáveis **Rem_Fixa**, **Rem_Var_Col** e **Rem_Var_Ind** referem-se à percepção que o jogador tem do nível de retribuição financeira em relação ao esforço do seu trabalho para alcance dos objetivos definidos.

A variável **Desempenho**, variável dependente do modelo, foi medida através da percepção do jogador em relação ao nível de cumprimento dos objetivos individuais definidos no início da época 2017/2018, sendo a mensuração da variável obtida através do resultado de um único item.

Os dados para medição da importância atribuída pelos jogadores aos diferentes fatores da motivação, assim como a existência de diferenças entre grupos ilustrado na **figura 2**, foram obtidos através dos outros duas partes de questionários.

A primeira parte do questionário, com perguntas de identificação do jogador, permitiu obter dados referentes à situação socioeconómica e a criação de dois grupos distintos **SE_Desf** e **SE_Fav**. O grupo **SE_Desf** (n=4) refere-se a jogadores que provenham de agregados com condições socioeconómicas desfavoráveis e o grupo **SE_fav** (n=34) com condições socioeconómicas favoráveis. A segunda parte do questionário, adaptação *Aspiration Index*, permitiu identificar quais as variáveis da motivação mais importantes para os jogadores de futebol, sendo o resultado de cada Variável Latente (**LV**) obtido através da média aritmética dos itens que lhe fazem referência, seguindo os pressupostos de aplicação efetuados noutros trabalhos de (Kasser & Ryan, 1993; 1996).

O termo Variável Latente designa uma variável que não pode ser observada ou medida diretamente, mas que é definida a partir de um conjunto de outras variáveis ou itens (possíveis de serem observadas ou medidas) que medem algo em comum (nomeadamente, a Variável Latente) “Hill & Hill (2009)”.

3.4 Testes de fiabilidade e validação do modelo

De forma a garantir a adequabilidade dos questionários e validade dos testes estatísticos, foram efetuados testes de fiabilidade e validade a todas as variáveis sob estudo ilustradas nas **figuras 1 e 2**. O teste de fiabilidade refere-se à propriedade de consistência dos instrumentos de medida de uma variável latente (Marôco, 2010). O teste de fiabilidade foi realizado através do método de *Alpha Cronbach*, o qual permite medir a correlação entre os itens utilizados no questionário e uma determinada VL, sendo que o resultado do *Alpha de Cronbach* deve ser superior a 0.7 de acordo com escala de avaliação sugerida por Hill & Hill (2009). De acordo com esta escala a relação entre os itens e uma determinada VL é avaliada da seguinte forma:

Maior que 0,9 – Excelente; Entre 0,8 e 0,9 – Bom; Entre 0,7 e 0,8 – Razoável; Entre 0,6 e 0,7 – Fraco; Abaixo de 0,6 – Inaceitável.

De forma a identificar os itens associados a cada uma das variáveis foi efetuada a Análise Fatorial, com extração através do método de Análise dos Componentes Principais e matriz de componente rotativa através do método de Máxima Verosimilhança. Para as LV do modelo da figura 1, recorreu-se à Análise de Componentes Principais com uma só componente, sendo incluídos apenas os itens associados a cada LV, conforme recomendações de Brites (2010). Previamente, foi efetuado o teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de forma a garantir que as correlações entre as variáveis manifestas são elevadas o suficiente, legitimando assim a utilidade da Análise Fatorial na estimação dos fatores comuns. Os resultados da aplicação deste teste, todas as VL apresentaram valores de KMO entre 0.71 e 0.88 sendo assim recomendável a utilização da Análise Fatorial (Marôco, 2018).

A extração através da Análise Fatorial permite não só identificar os itens relacionados com cada VL como também a atribuição dos pesos fatoriais ou *loadings* associados a cada item, sendo estes utilizados na mensuração da LV através dos *scores*. Considerando os valores obtidos na matriz de componente rotativa, procedeu-se ao cálculo da Composição Composta (CC) e Variância Média Extraída (VME), de forma a garantir a validade e qualidade dos resultados obtidos em cada variável; tendo para o efeito sido seguidas as recomendações de Hair et al, (2009). Os itens com *loadings* inferiores a 0.4 foram removidos das respetivas variáveis, enquanto que os itens com valores entre 0.4 e 0.7 foram removidos consoante a sua remoção contribuísse ou não para o aumento da CC e VME, cumulativamente. Após a execução destes dois processos, todas as variáveis apresentam valores superiores ao limite recomendado, isto é, CC superior a 0.7 e VME superior a 0.5, representando a existência de validade convergente, conforme **anexos 6, 7 e 8**. Os valores de VME superiores a 0.5, significam que a VL explica mais de metade da variação dos seus itens, verificando-se assim a validade convergente. Por sua vez, a validade discriminante foi

verificada no modelo, através da confirmação que a variância entre os itens da VL são superiores à variância compartilhada com qualquer outra VL, isto é, que o item é unidimensional, pois mede apenas uma VL e não duas ou três.

A validade de conteúdo verifica-se quando os itens formam uma amostra representativa de todos os itens disponíveis para medir os aspetos da VL (Hill & Hill, 2009). Este pressuposto foi automaticamente assegurado pela inclusão de todos os itens identificados na revisão de literatura para explicar as VL em estudo.

Para uma correta estimação dos coeficientes de regressão e aplicação do modelo de Regressão Linear é necessário assegurar a validação de alguns pressupostos, nomeadamente, a análise dos resíduos. Este pressuposto significa que o modelo de regressão linear só é válido quando **i)** os resíduos ou erros possuem distribuição Normal de média nula e variância constante, isto é, $\varepsilon_j \sim N(0, \sigma)$ e **ii)** os erros sejam independentes, isto é $Cov(\varepsilon_k, \varepsilon_l) = 0$ ($k \neq l$; $k, l = 1, \dots, n$). De forma a garantir o pressuposto **i)** analisei o gráfico de probabilidade normal dos resíduos, seguindo as recomendações de Marôco (2018). A representação gráfica dos resíduos ilustra que a maioria dos pontos está em cima da diagonal principal, podendo-se concluir assim que os resíduos apresentam, pelo menos aproximadamente, distribuição Normal. Foi ainda efetuado o teste de Kolmogorov-Smirnov de forma a validar a normalidade dos resíduos, tendo sido apurado um valor de $p(\text{exato}) = 0.745$, pelo que se concluiu pela não se rejeição da hipótese H_0 : os resíduos seguem distribuição Normal.

Da análise foram ainda identificadas 5 observações com *Leverage* superiores a 0.2, os quais indicam tratarem-se de *outliers* e, portanto, foram eliminadas da amostra, sendo a amostra final do modelo conceptual da **figura 1**, composto por 49 observações. A independência dos erros **ii)** foi testada através do teste de *Durbin & Watson* (d), sendo que valores próximos de 4 significam a existência de autocorrelação; valores a tender para 0 significam a existência de autocorrelação negativa; e a inexistência de autocorrelação entre os resíduos é verificada quando $d \approx 2$ (Marôco, 2018). A aplicação deste teste indicou um

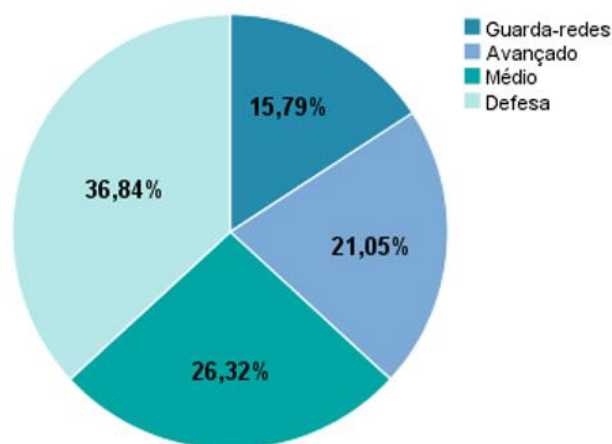
resultado de $d = 2.091$, pelo que se conclui pela não se rejeição de H_0 : Não existe autocorrelação entre os resíduos.

A inexistência de multicolinearidade é outro pressuposto que deve ser validado na Regressão Linear. No modelo de Regressão Linear as variáveis independentes devem ser de facto variáveis independentes, isto significa que as variáveis independentes não devem estar fortemente correlacionadas entre si. A existência de multicolinearidade pode provocar grande instabilidade nos coeficientes de regressão associados a essas variáveis, apresentando variâncias muito elevadas ou mesmo apresentando um sinal inconsistente com a relação entre essa variável independente e a variável dependente (Marôco, 2018). O teste de multicolinearidade é efetuado através do Fator de Inflação da Variância (FIV), sendo que valores superiores a 5 ou mesmo 10 indicam problemas com a estimação de β_i devido à presença de multicolinearidade nas variáveis independentes (Marôco, 2018). No modelo verificam-se valores de FIV inferiores a 2.2 em todas as variáveis independentes, pelo que se conclui que não existe problemas de multicolinearidade.

3.5 Estatística descritiva das variáveis

O estudo teve por base uma amostra de 57 observações representativa do universo de estudo que compreende os jogadores profissionais de futebol de clubes que participaram nas Ligas NOS ou LEDMAN na época desportiva 2017/2018. Os jogadores da amostra apresentam diversidade em relação à idade, anos de experiência enquanto jogadores de futebol profissional, posição em que atuam, habilitações académicas e situação socioeconómica do agregado familiar em que estavam inseridos antes de se tornarem profissionais de futebol. De seguida são apresentadas as distribuições relativas da amostra em função das características observadas.

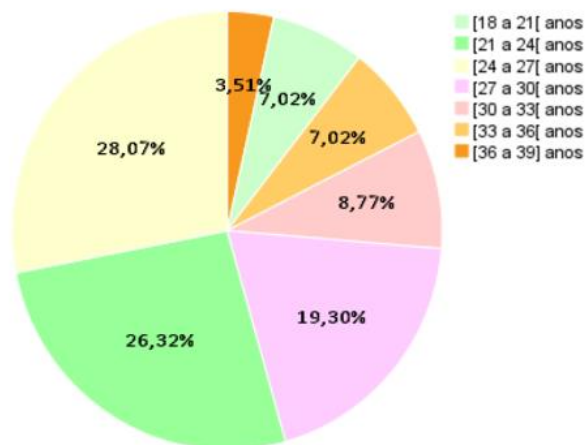
Figura 3 – Distribuição da amostra por Posição



Fonte: Elaboração própria

A amostra é composta em 36,84% por jogadores que jogam normalmente na posição de Defesas (n=21), 26,32% na posição de Médio (n=15), 21,05% na posição de Avançado (n=12) e 15,79% na posição de Guarda-redes (n=9).

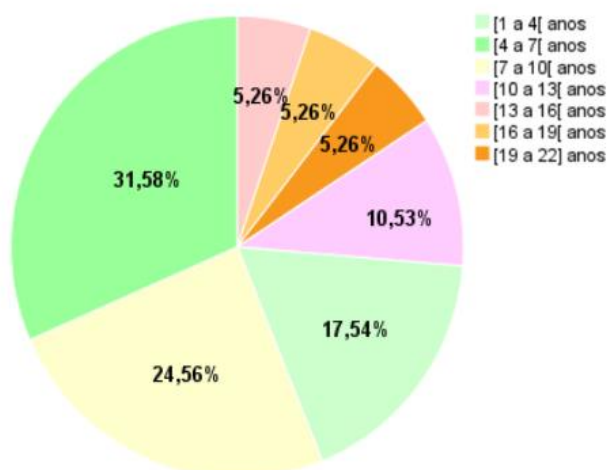
Figura 4 – Distribuição da amostra por intervalo de Idade



Fonte: Elaboração própria

Os jogadores da amostra têm idades compreendidas entre os 18 e os 38 anos, sendo a média de idade de aproximadamente 26 anos; e as idades mais representativas, isto é, a moda de idades está situada no intervalo entre os [24 e 27[anos com 16 observações.

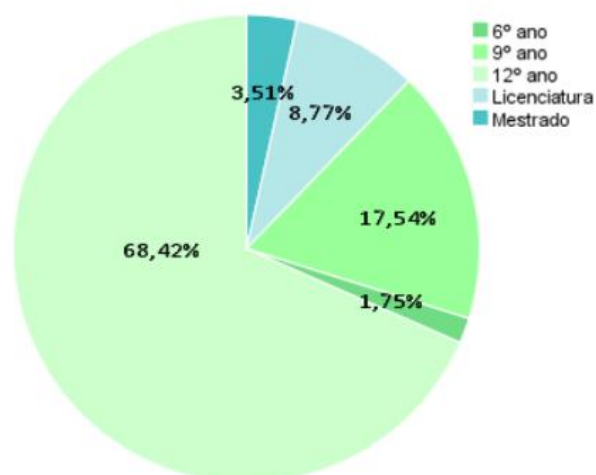
Figura 5 – Distribuição da amostra por intervalo de Experiência



Fonte: Elaboração própria

A experiência dos jogadores varia entre 1 e 20 anos, com média a situar-se aproximadamente nos 8 anos de experiência, sendo a moda, o intervalo que engloba a experiência entre os [4 a 7[anos, com 18 observações, representativas de 31,58% da amostra. Os intervalos de experiência [7 a 10[anos e [1 a 4[anos, representam 24,56% e 17,54% da amostra, respetivamente.

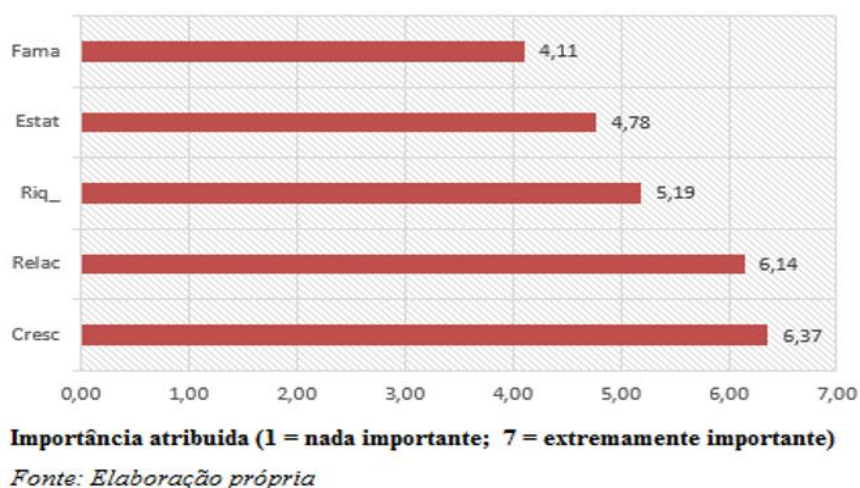
Figura 6 – Distribuição da amostra por Habilitações académicas



Fonte: Elaboração própria

A distribuição da amostra por habilitações académicas, mostra-nos que os jogadores com o 12º ano completo representam 68,42% da amostra e que 17,54% da amostra é composta por jogadores que completaram o 9º ano. Os restantes níveis de habilitações académicas apresentam expressões pouco representativas da amostra.

Figura 7 – Importância atribuída aos fatores da motivação?



Os resultados mostram que os fatores de motivação relacionados com as variáveis latentes Relacionamento (**Relac_**) e Crescimento (**Cresc_**) foram aquelas que apresentaram maiores índices de importância, com média (μ) = 6.37 e desvio padrão (σ) = .70 e (μ = 6.14; σ = 0.93), respectivamente, numa escala de *likert* de 7 pontos. As variáveis Riqueza (**Riq_**); Estatuto (**Estat_**) e **Fama**, apresentam resultados de importância atribuída mais reduzidos com (μ = 5.19; σ = 1.17); (μ = 4.78; σ = 1.41) e (μ = 4.11; σ = 1.58), respectivamente. Os resultados totais da amostra encontram-se presentes **Anexo 9**.

4 Resultados e sua discussão

O modelo proposto na **figura 1** foi analisado através do programa AMOS, o qual permite modelar relações complexas, como é o caso das ciências sociais. O AMOS é altamente recomendado na AEE pois permite testar os efeitos globais do ajustamento; efetuar a decomposição dos efeitos das relações entre as variáveis em efeitos diretos e indiretos; e verificação da existência de efeitos mediadores. Os resultados desta investigação indicam que as variáveis que melhor explicam a variância da variável Desempenho, são as VL Competência, Sup_T e Rem_Var_Ind, apresentando um $R^2a = 0.283$, o que significa que as variáveis têm capacidade de explicar aproximadamente 28% do total da variação do Desempenho, com $\chi^2 = 4.477$. O modelo apresenta boa qualidade de ajustamento, através dos

índices absolutos; GFI = 0.957; RMR = 0.107. Adicionalmente, o valor de $\chi^2/df = 2.289$, indica que o modelo simplificado (restrito) não tem uma qualidade de ajustamento significativamente diferente à qualidade de ajustamento do modelo saturado, concluindo-se que o modelo final proposto é apropriado para explicar a estrutura correlacional observada entre as variáveis estudadas.

De forma a explorar a significância das relações entre as variáveis do modelo estrutural final, assim como, a decomposição das relações entre efeitos diretos e indiretos foi seguido o procedimento *Bootstrapping*. As restantes relações não consideradas do modelo final, foram analisadas através do modelo de Regressão Linear saturado, isto é, o modelo inicial com todas as variáveis consideradas. Os resultados das hipóteses testadas são apresentados na **Tabela I**, abaixo.

Tabela I: Resultado dos testes de hipóteses propostos no modelo conceptual

Hipótese	Variáveis relacionadas	Coefficiente de correlação	Significância (bilateral)	Inferência estatística
H1	Autonomia -> Desempenho	0,005	0,973	Não suportada
H2	Competência -> Desempenho	0,330	0,021**	Suportada
H3	Relacionamento -> Desempenho	-0,254	0,207	Não suportada
H4	Sup_T -> Desempenho	0,333	0,024**	Suportada
H5a	Sup_T_ -> Autonomia	-	-	Não suportada
H5b	Sup_T -> Competência	0,313	0,042**	Suportada
H5c	Sup_T -> Relacionamento	-	-	Não suportada
H6	Rem_Fixa -> Desempenho	-0,147	0,269	Não suportada
H7	Rem_Var_Ind -> Desempenho	0,257	0,054*	Suportada
H8	Rem_Var_Col -> Desempenho	-0,161	0,325	Não suportada

**. A correlação é significativa no nível 0,05 (bilateral).

*. A correlação é significativa no nível 0,10 (bilateral).

Fonte: Elaboração própria

Os resultados indicam que a variável **Competência (H2)** apresenta uma correlação positiva significativa com o **Desempenho**, com um nível de significância estatístico de 5%, este resultado corrobora a teoria de Bandura (1989), indiciando que a autoconfiança na capacidade em fazer as coisas de forma assertiva pode contribuir para o alcance de melhores desempenhos no futebol. Os resultados do modelo estrutural demonstram ainda que o Suporte do Treinador (**Sup_T**) está positivamente correlacionado com a **Competência**, suportando a hipótese (**H5b**) a um nível de significância estatístico de 5%. Este resultado é semelhante aos obtidos por Vallerand & Reid (1988) e Williams et al, (1998), sugerindo que um acompanhamento e feedback positivo poderá ajudar os jogadores a aumentar os índices de

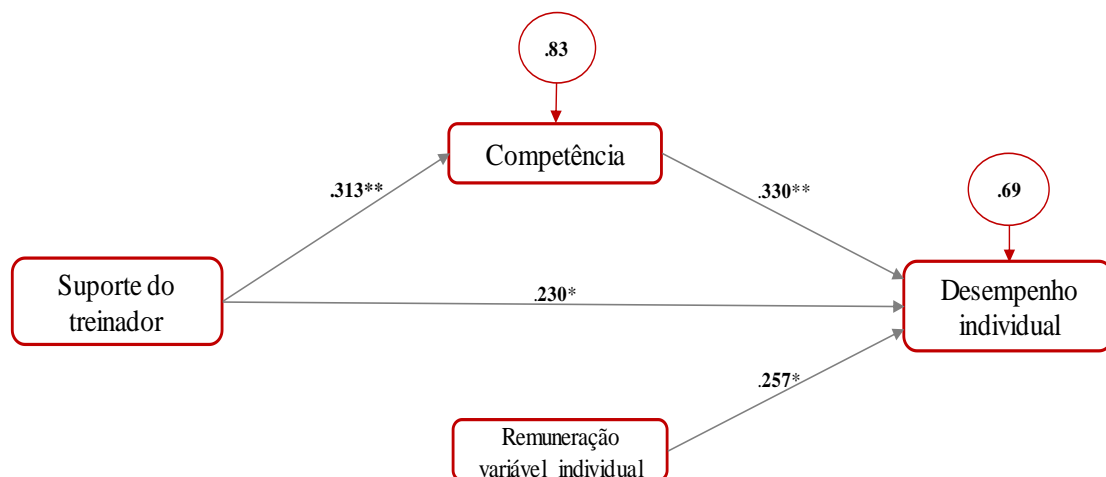
confiança e autoestima, potenciando as suas capacidades. Por sua vez o **Sup_T** está também positivamente correlacionado com o **Desempenho (H4)**, sendo que o efeito total desta relação apresenta um nível de significância estatística de 5%, a qual é composta por efeitos diretos e indiretos. Os efeitos diretos, obtidos através da relação direta entre a variável **Sup_T** e o **Desempenho** são representados por um coeficiente de 0,230 com nível de significância estatística a 10%, enquanto que os efeitos indiretos são obtidos através da mediação da variável **Competência**, com o coeficiente de 0,103 obtido através do cálculo $(0,313 \times 0,330 = 0,103)$, sendo esta relação estatisticamente significativa a um nível de 5%. Estes resultados corroboram ainda os resultados obtidos por Baard et al, (2004) e Black & Deci, (2000), enfatizando a importância que o treinador pode ter no aumento dos índices de percepção de competência dos jogadores, assim como no reforço do compromisso dos jogadores com o atingimento dos objetivos definidos, conduzindo ao aumento do desempenho. A variável **Autonomia (H1)** apresenta uma relação ligeiramente positiva com a variável dependente **Desempenho**, no entanto essa relação não é estatisticamente significativa. Por sua vez, a variável **Relacionamento** apresenta uma relação inversa aquela que é proposta na hipótese **(H3)**, sendo que esta relação com o **Desempenho** também não é estatisticamente significativa. Os efeitos de mediação das variáveis Autonomia e Relacionamento na relação entre o Sup_T e o Desempenho, proposto através das hipóteses (H5a) e (H5c), não foi testado, uma vez que as variáveis mediadoras não fazem parte do modelo de Análise de Equações Estruturais final. Estes resultados demonstram ainda que os fatores associados à **Motivação Intrínseca** são aqueles que apresentam maior relevância na relação com a variável **Desempenho**, corroborando assim com os autores da teoria da Autodeterminação (Baard et al, 2004; Deci & Ryan, 2000; Mageau & Vallerand, 2003; Schmuck et al, 2000).

Os resultados do modelo estrutural indicam que a relação entre a variável **Rem_Var_Ind (H7)** e o **Desempenho** apresenta uma correlação positiva significativa a um nível de significância estatístico de 10%. Estes resultados estão em linha com os obtidos por Jenkins

et al, (1998)”, corroborando ainda com a teoria de Bonner & Sprinkle (2002) ao indicar que os incentivos financeiros quando atrativos e atribuídos em função de objetivos reais, podem ser uma poderosa ferramenta na motivação e aumento do esforço empregue pelo jogador no alcance de tais objetivos, podendo resultar num aumento do desempenho. As variáveis **Rem_Fixa (H6)** e **Rem_Var_Col_ (H8)**, apresentam relações negativas com a variável **Desempenho**, sendo que estas relações não apresentam significância estatística para os valores de referência. Ainda assim, estes resultados vão ao encontro da Teoria dos Dois Fatores da autoria de Herzberg (1968), sugerindo que uma compensação financeira equilibrada com o nível de trabalho e esforço realizado pelos trabalhadores é na ótica do trabalhador uma condição subjacente ao próprio trabalho não resultando num fator de motivação, no entanto, a não verificação ou satisfação desta premissa pode originar insatisfação.

O modelo final resultante da AEE é ilustrado na **figura 8**.

Figura 8 – Resumo coeficientes - Modelo Análise de Equações Estruturais



Foram ainda analisadas as diferenças da importância média atribuída às diversas variáveis relacionadas com fatores intrínsecos e extrínsecos da motivação, entre jogadores que tenham vivido a sua adolescência inseridos em ambientes socioeconómicos desfavoráveis (**SE_Desf_**) através de 4 observações (n=4), comparativamente jogadores inseridos em

ambientes socioeconómicos favoráveis (**SE_Fav_**) através de 34 observações (n=34). A definição se o jogador provém de um agregado familiar em situações socioeconómicas favoráveis ou desfavoráveis é dado em função da existência ou ausência de situações de desemprego e recebimento regular de subsídios do Estado ou outras entidades nos seis anos que antecederam a profissionalização do jogador, respetivamente. As observações de jogadores onde não se verifica a existência ou ausência concomitantemente destas situações, não foram considerados na análise (n=19).

Tabela II : Existem diferenças na média da importância atribuída em função das condições socioeconómicas do agregado?

	Riq_	Fama	Estat_	Cresc_	Relac_
t	0,941	0,412	0,214	0,459	-0,520
Sig. (bilateral)	0,353	0,683	0,832	0,649	0,607
Diferença média	0,625	0,341	0,172	0,184	-0,257
Erro padrão da diferença	0,664	0,829	0,805	0,401	0,495

Fonte: Elaboração própria

Os resultados demonstram que não existe diferença significativa entre os dois Grupos, em relação à importância atribuída às diversas variáveis, ainda que se verifique que os jogadores do tipo **SE_Desf_** apresentem valores um pouco superiores em relação na variável **Riq_**. Assim, para um intervalo de confiança de 95%, não se rejeita $H_0: \mu_1 = \mu_2$; pois todas as variáveis analisadas apresentam valores de $p > 0.05$, indicando que a média da importância atribuída às variáveis não apresenta diferenças estatisticamente significativa entre os Grupos, refutando os estudos anteriores de Kasser et al, (1995). Os **anexos 10 e 11**, referentes às subamostras dos grupos (**SE_Desf**) e (**SE_Fav**), respetivamente, mostram o resumo dos itens utilizados na construção das variáveis latentes, **Fama**, **Estat_**, **Riq_**, **Cresc_** e **Relac_**, assim como o resultado de cada variável obtido através da média dos itens que lhes fazem referência.

5 Conclusões, limitações e sugestões para trabalhos futuros

Este trabalho explora a relações entre diversos fatores da motivação intrínseca e extrínseca e os seus efeitos no desempenho. Os resultados apresentam consistência parcial com estudos e teorias anteriores, sugerindo que a Competência está positivamente relacionada com o Desempenho (Bandura, 1989). Os resultados obtidos na relação entre o Suporte do Treinador e o Desempenho, sugerem a importância que o papel do treinador pode ter no reforço do compromisso dos jogadores com os objetivos definidos, fundamentando estudos anteriores, tais como, os de Vallerand & Reid (1988) e Williams et al, (1998). Além disso verifica-se ainda que a relação entre o Sup_T e o Desempenho é positivamente mediada pela variável Competência, conclusões semelhantes às encontradas por Baard et al, (2004) e Black & Deci, (2000). Por sua vez, os resultados obtidos na relação entre a Remuneração Variável Individual e a variável dependente Desempenho, corroboram com estudos anteriores de Jenkins et al, (1998) e Bonner & Sprinkle, (2002), reforçando a importância que os sistemas de incentivos definidos em função dos objetivos individuais podem desempenhar no alcance dos objetivos dos clubes.

Este trabalho aborda ainda a importância atribuída pelos jogadores aos diversos fatores da motivação, assim como a existência de diferenças em função da sua situação socioeconómica em os jogadores cresceram. Os resultados obtidos indicam que os jogadores atribuem maior importância aos fatores intrínsecos do que extrínsecos, não se verificando, no entanto, diferenças significativas relacionadas com a situação Socioeconómica, contrariamente aos resultados obtidos em estudos anteriores por Kasser et al, (1995) e Williams et al, (2000).

Na realização deste trabalho, ficou latente a dificuldade em obter informação para análise quer junto dos clubes quer diretamente aos jogadores. Da mesma forma existem várias limitações de análise dos dados, nomeadamente, a impossibilidade de entender outros fatores

que possam ter contribuído para as diferenças nos índices de motivação e desempenho entre os jogadores. Apesar dos dados deste trabalho terem sido tratados de forma quantitativa, os mesmos possuem alto teor de subjetividade, uma vez que provém exclusivamente das percepções dos jogadores, pelo que poderá existir alguma distorção dos resultados indicados pelos jogadores, nomeadamente, no que se refere à autoavaliação do seu desempenho. A inexistência de trabalhos semelhantes no futebol, ou até mesmo no desporto em geral, apresenta-se também como uma grande limitação deste estudo, evidenciando o muito que há por explorar neste âmbito. Tendo em consideração o reduzido volume de trabalhos de investigação e ao mesmo tempo o crescente interesse académico e profissional no âmbito da indústria do futebol, este trabalho pode servir de base para análises futuras, fornecendo conclusões interessantes sobre quais os fatores que mais contribuem para a motivação dos jogadores de futebol e a relação com o desempenho. É ainda recomendado para trabalhos futuros, a comparação dos dados entre duas equipas com objetivos semelhantes, permitindo identificar de forma mais objetiva os fatores de sucesso dos jogadores e dos clubes em geral. Outro estudo de interesse poderá englobar diferentes tipos de perfil de treinador no que respeita ao suporte providenciado aos jogadores. Por último, considero interessante o aprofundar de estudos entre dois ou mais clubes de países e culturas futebolísticas diferentes.

6 **Referências**

Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(2), 142-175.

Anthony, R. N., Govindarajan, V., & Dearden, J. (2007). *Management Control Systems* (Vol. 12). New York, NY: McGraw-Hill.

Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic Need Satisfaction: A Motivational Basis of Performance and Well-Being in Two Work Settings 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(10), 2045-2068.

Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The Need to Belong: Desire for Interpersonal Attachments as a Fundamental Human Motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497-529.

Becker, B., & Gerhart, B. (1996). The impact of human resource management on organizational performance: Progress and prospects. *Academy of Management Journal*, 39(4), 779-801.

Berri, D. J. (1999). Who is 'most valuable'? Measuring the player's production of wins in the National Basketball Association. *Managerial and Decision Economics*, 20(8), 411-427.

Black, A. E., & Deci, E. L. (2000). The effects of instructors' autonomy support and students' autonomous motivation on learning organic chemistry: A self-determination theory perspective. *Science Education*, 84(6), 740-756.

Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175-1184.

Bonner, S. E., & Sprinkle, G. B. (2002). The effects of monetary incentives on effort and task performance: theories, evidence, and a framework for research. *Accounting, Organizations and Society*, 27(4-5), 303-345.

Brites, R. (2010). Construção de Índices sintéticos/dimensões e respectiva apresentação de resultados em trabalhos académicos, Lisboa, Instituto Superior de Economia e Gestão.

Caetano, A., (2008) *Avaliação de Desempenho – O essencial que avaliadores e avaliados precisam de saber*, 2ª Ed. Lisboa: Livros Horizonte.

Câmara, P., & Guerra, P. Rodrigues, JV (2007). *Novo Humanator*, 2ª Ed. Lisboa: Dom Quixote.

Carmichael, F., Thomas, D., & Ward, R. (2000). Team performance: the case of English premiership football. *Managerial and Decision Economics*, 21(1), 31-45.

Carron, A. V., & Chelladurai, P. (1981). The dynamics of group cohesion in sport. *Journal of Sport Psychology*, 3(2), 123-139.

Chiavenato, I. (2005). *Administração nos novos tempos*. 2ª Ed. Rio de Janeiro: Elsevier Brasil.

Collignon, H., & Sultan, N. (2014). Winning in the Business of Sports. *AT Kearney*, 1-12.

Curado, M. A., Teles, J., & Marôco, J. (2014). Análise de variáveis não diretamente observáveis: influência na tomada de decisão durante o processo de investigação. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 48(1), 149-156.

Deci, E. L. (1971). Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 18(1), 105-115.

Deci, E. L., Connell, J. P., & Ryan, R. M. (1989). Self-determination in a work organization. *Journal of Applied Psychology*, 74(4), 580-590.

Deci, E. L., & Cascio, W. F. (1972). Changes in intrinsic motivation as a function of negative feedback and threats, New York, Rochester University.

Deci, E., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer Science & Business Media, New York, Plenum Press.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.

Frick, B. (2007). The football players labor market: Empirical evidence from the major European Leagues. *Scottish Journal of Political Economy*, 54(3), 422-446.

Frick, B. (2009). Globalization and Factor Mobility: The Impact of the “Bosman-Ruling” on Player Migration in Professional Soccer. *Journal of Sports Economics*, 10(1), 88-106.

Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.

Greenwood, D., Long, C. R., & Dal Cin, S. (2013). Fame and the social self: The need to belong, narcissism, and relatedness predict the appeal of fame. *Personality and Individual Differences*, 55(5), 490-495.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados*, 6ª Ed. Porto Alegre: Bookman.

Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees.

Hill, M. M., & Hill, A. (2009). *Investigação por Questionário*, 2ª Ed. Lisboa: Edições Sílabo.

Jenkins Jr, G. D., Mitra, A., Gupta, N., & Shaw, J. D. (1998). Are financial incentives related to performance? A meta-analytic review of empirical research. *Journal of Applied Psychology*, 83(5), 777-787.

Kasser, T., & Ryan, R. M. (1993). A dark side of the American dream: Correlates of financial success as a central life aspiration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(2), 410-422.

Kasser, T., Ryan, R. M., Zax, M., & Sameroff, A. J. (1995). The relations of maternal and social environments to late adolescents' materialistic and prosocial values. *Developmental Psychology*, 31(6), 907-914.

Kasser, T., & Ryan, R. (1996). Further Examining the American Dream: Differential Correlates of Intrinsic and Extrinsic Goals, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(3), 280 – 287.

- Kimberly, J. C., & Zucker, L. G. (1973). Relations between status and power structures: Toward a general theory. *Sociological Inquiry*, 43(2), 151-157.
- Koestner, R., Ryan, R. M., Bernieri, F., & Holt, K. (1984). Setting limits on children's behavior: The differential effects of controlling vs. informational styles on intrinsic motivation and creativity. *Journal of Personality*, 52(3), 233-248.
- Kunz, M. (2007) FIFA Big count, FIFA Magazine, 10-15
- Lazear, E. P. (1986). Salaries and piece rates. *Journal of Business*, 59(3) 405-431.
- Mageau, G. A., & Vallerand, R. J. (2003). The coach–athlete relationship: A motivational model. *Journal of Sports Science*, 21(11), 883-904.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological review*, 50(4), 370-396.
- Marôco, J. (2010). *Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, software & aplicações*, Pêro Pinheiro, ReportNumber, Lda.
- Marôco, J. (2018). *Análise Estatística com o SPSS Statistics*, 7ª Ed. Pêro Pinheiro, ReportNumber, Lda.
- Pais, H. (2015). *Indústria do futebol*, 1ª Ed. Lisboa: Prime Books.
- Peeters, T., & Szymanski, S. (2014). Financial fair play in European football. *Economic Policy*, 29(78), 343-390.
- Pilati, R., & Laros, J. A. (2007). Modelos de equações estruturais em psicologia: conceitos e aplicações. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 23(2), 205-216.
- Ridgeway, C. L. (1982). Status in groups: The importance of motivation. *American Sociological Review*, 47(1), 76-88.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000)a. Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 54-67.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000)b. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.

Ryan, R., Little, T.D., Sheldon, K.M., Timoshina, E. & Deci, E.L. (1999). The American Dream in Russia Extrinsic: Extrinsic Aspirations and Well-Being in Two Cultures, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25 (12), 1509-1524.

Schmuck, P., Kasser, T., & Ryan, R. M. (2000). The relationship of well-being to intrinsic and extrinsic goals in Germany and the US. *Social Indicators Research*, 50(2), 225-241.

Simmons, R. (1997). Implications of the Bosman ruling for football transfer markets. *Economic Affairs*, 17(3), 13-18.

Snyder, M. (1984). When belief creates reality. *Advances in Experimental Social Psychology*, 18, 247-305.

Szymanski, S. (1998). Why is Manchester United so successful? *Business Strategy Review*, 9(4), 47-54.

Unger, J. (1978). Collective incentives in the Chinese countryside: Lessons from Chen Village. *World Development*, 6(5), 583-601.

Vallerand, R. J., & Reid, G. (1988). On the relative effects of positive and negative verbal feedback on males' and females' intrinsic motivation. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 20(3), 239-250.

Vroom, V, Porter, L., & Lawler, E. (2005). Expectancy theories. *Organizational Behavior*, 1, 94-113.

Wang, L. (2009). Money and fame: Vividness effects in the National Basketball Association. *Journal of Behavioral Decision Making*, 22(1), 20-44.

Williams, G. C., Freedman, Z. R., & Deci, E. L. (1998). Supporting autonomy to motivate patients with diabetes for glucose control. *Diabetes care*, 21(10), 1644-1651.

Williams, G. C., Cox, E. M., Kouides, R., & Deci, E. L. (1999). Presenting the facts about smoking to adolescents: effects of an autonomy-supportive style. *Archives of Pediatrics & Adolescent Medicine*, 153(9), 959-964.

Williams, G. C., Hedberg, V. A., Cox, E. M., & Deci, E. L. (2000). Extrinsic Life Goals and Health-Risk Behaviors in Adolescents 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(8), 1756-1771.

Anexo 1 – Resumo das variáveis latentes, questões, itens e escalas (Questionário PAS)

Variável	Questão	Item	Escala
Autonomia	Indique o grau de concordância que tem com as frases abaixo mencionadas tendo em consideração o seu trabalho durante a época de 2017/18. (Considere na resposta, o clube em que terminou a época de 2017/2018)	No trabalho, senti que tive liberdade de escolha nas coisas que fazia. A maioria das coisas que fiz no meu trabalho senti como uma obrigação. Acho que as minhas decisões no trabalho refletiram o que pretendia verdadeiramente. Senti-me forçado a fazer muitas coisas no meu trabalho que optaria por não fazer. Considero que as minhas escolhas no trabalho expressaram quem sou verdadeiramente. Senti-me pressionado a fazer demasiadas coisas no meu trabalho. As minhas atividades diárias no trabalho pareceram um grupo de obrigações. Considero que fiz o que realmente interessava no meu trabalho.	Escala de Likert de 7 pontos
Competência	Indique o grau de concordância que tem com as frases abaixo mencionadas tendo em consideração o seu trabalho durante a época de 2017/18. (Considere na resposta, o clube em que terminou a época de 2017/2018)	Senti-me confiante quanto ao facto de que podia fazer as coisas bem no meu trabalho. Quando estava no trabalho, tive sérias dúvidas sobre se conseguia fazer as coisas bem. No trabalho, senti-me competente no que fiz. Estou desiludido com o meu desempenho no meu trabalho. Quando estava no trabalho, sentia-me competente para concretizar os meus objetivos. Senti-me inseguro sobre as minhas competências no meu trabalho. No meu trabalho, senti que consegui concluir as tarefas difíceis com sucesso. Quando estava no trabalho senti-me um fracasso pelos erros que cometi.	Escala de Likert de 7 pontos
Relacionamento	Indique o grau de concordância que tem com as frases abaixo mencionadas tendo em consideração o seu trabalho durante a época de 2017/18. (Considere na resposta, o clube em que terminou a época de 2017/2018)	Senti-me excluído do grupo a que pretendia pertencer no trabalho. Senti que as pessoas com que me preocupava no trabalho também se preocupavam comigo. Senti que as pessoas que eram importantes para mim no trabalho eram frias e distantes comigo. Senti uma ligação com as pessoas que se preocupavam comigo no trabalho e com as quais me preocupei no trabalho. No trabalho, senti-me próximo e que tive uma ligação com outras pessoas que foram importantes. Tenho a sensação de que as pessoas com as quais passei o tempo no meu trabalho não gostavam de mim. Senti que as relações que tinha no trabalho eram apenas superficiais. Gostei das pessoas com quem passei tempo no trabalho.	Escala de Likert de 7 pontos

Fonte: Adaptação do questionário original disponível em:

<http://selfdeterminationtheory.org/basic-psychological-needs-scale/>

Anexo 2 – Resumo das variáveis, questões, itens e escalas (Questionários *BPNSF*)

Variável	Questão	Item	Escala
Sup_T	Indique o grau de concordância que tem com as frases abaixo mencionadas tendo em consideração o seu trabalho durante a época de 2017/18.	<p>Considero que o meu treinador me deu escolhas e opções.</p> <p>Senti que o meu treinador me compreendia.</p> <p>Consegui ser franco com o meu treinador durante a minha participação no futebol.</p> <p>O meu treinador transmitiu confiança nas minhas competências para ser bom no futebol.</p> <p>Senti que o meu treinador me aceitava.</p> <p>O meu treinador garantiu que eu percebia bem os objetivos da minha participação no futebol e o que precisava de fazer.</p> <p>O meu treinador incentivou-me a fazer perguntas.</p> <p>Confiei bastante no meu treinador.</p> <p>O meu treinador respondeu às minhas perguntas completa e detalhadamente.</p> <p>O meu treinador ouviu como eu gostaria de fazer as coisas.</p> <p>O meu treinador lidou com as emoções das pessoas muito bem.</p> <p>Senti que o meu treinador se preocupou comigo enquanto pessoa.</p> <p>Não gostei muito da forma como o meu treinador falava comigo.</p> <p>O meu treinador tentou compreender como eu via as coisas antes de sugerir uma nova forma de fazer as coisas.</p> <p>Consegui partilhar os meus sentimentos com o meu treinador.</p>	Escala de Likert de 7 pontos

Fonte: Adaptação do questionário original disponível em:

<http://selfdeterminationtheory.org/perceived-autonomy-support/>

Anexo 3 – Resumo das variáveis, questões, itens e escalas (Questionário elaboração própria)

Variável	Questão	Item	Escala
Rem_Fixa	Indique o grau de concordância que tem com as frases abaixo mencionadas tendo em consideração o seu trabalho durante a época de 2017/18. (Considere na resposta, o clube em que terminou a época de 2017/2018)	Considero que a minha remuneração fixa foi compatível com a minha influência no sucesso do grupo.	Escala de Likert de 7 pontos
		Considero que a minha remuneração fixa não refletiu a importância do meu trabalho no sucesso do grupo.	
Rem_Var_Ind		Considero que a minha remuneração variável resultante da concretização de objetivos individuais foi incompatível com o esforço necessário para concretizar esses objetivos.	
		Considero que a minha remuneração variável resultante da concretização de objetivos individuais foi compatível com o esforço necessário para concretizar esses objetivos.	
Rem_Var_Col		Considero que o bónus resultante da concretização dos objetivos de grupo foi apropriado ao esforço necessário para concretizar esses objetivos.	
		Considero que o bónus pela concretização dos objetivos de grupo foi incompatível em comparação ao esforço necessário para concretizar esses objetivos.	
Desempenho	Indique o nível da conformidade do seu desempenho em relação aos objetivos individuais definidos no início da temporada 2017/2018.		Escala de Likert de 7 pontos
	Indique o número de jogos em que jogou no campeonato nacional (Liga NOS ou Liga LEDMAN) de 2017/18 pelo clube em que terminou a época.		

Fonte: Elaboração própria

Anexo 4 – Resumo das variáveis, questões, itens e escalas (Questionário *Aspiration Index*)

Variável	Questão	Item	Escala
Cresc_	Qual o grau de importância que atribui às seguintes situações?	Crescer e aprender coisas novas. No final da minha vida, poder considerá-la como significativa e completa. Escolher o que faço em vez de ser mandado. Saber quem sou verdadeiramente e aceitar-me. Ter uma percepção cada vez maior do motivo pelo qual faço as coisas que faço.	Escala de Likert de 7 pontos
Fama	Qual o grau de importância que atribui às seguintes situações?	O meu nome seja conhecido por muitas pessoas. Ser admirado por muitas pessoas. Ser famoso. Que o meu nome apareça nos meios de comunicação com frequência. Ser admirado por muitas pessoas diferentes.	Escala de Likert de 7 pontos
Relac_	Qual o grau de importância que atribui às seguintes situações?	Ter bons amigos com os quais posso contar. Partilhar a minha vida com alguém que adoro. Ter relações íntimas e dedicadas. Sentir que há pessoas que me adoram verdadeiramente e que eu adoro. Ter relações profundas duradouras.	Escala de Likert de 7 pontos
Riq_	Qual o grau de importância que atribui às seguintes situações?	Ser uma pessoa muito rica. Ter muitos bens caros. Ser bem-sucedido ao nível financeiro. Ter dinheiro suficiente para comprar tudo o que quero.	Escala de Likert de 7 pontos
Estat_	Qual o grau de importância que atribui às seguintes situações?	Ser nomeado para capitão da equipa. Participar em eventos de promoção do clube junto dos adeptos. Conceder entrevistas a órgãos de comunicação social sem ser na flash interview. Ter a minha foto/nome a ser usada em meios de publicidade do clube.	Escala de Likert de 7 pontos

Fonte: Adaptação do questionário original disponível em:

<http://selfdeterminationtheory.org/aspirations-index/>

Anexo 5 – Estatística descritiva questionários PAS, BPNSF (amostra total)

	Nível de satisfação (N=54)						
	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão	Variância	Assimetria	Curtose
Autonomia							
A maioria das coisas que fiz no meu trabalho senti como uma obrigação.	1,00	7,00	5,62	1,62	2,61	-1,52	1,69
Senti-me forçado a fazer muitas coisas no meu trabalho que optaria por não fazer.	2,00	7,00	5,29	1,62	2,62	-0,63	-0,80
Senti-me pressionado a fazer demasiadas coisas no meu trabalho.	1,00	7,00	5,58	1,32	1,75	-1,10	1,31
As minhas atividades diárias no trabalho pareceram um grupo de obrigações.	1,00	7,00	5,72	1,62	2,62	-1,30	0,81
Competência							
Estou desiludido com o meu desempenho no meu trabalho.	2,00	7,00	6,19	1,27	1,62	-2,08	3,92
Senti-me inseguro sobre as minhas competências no meu trabalho.	1,00	7,00	5,69	1,70	2,90	-1,32	0,86
No meu trabalho, senti que consegui concluir as tarefas difíceis com sucesso.	2,00	7,00	5,80	1,17	1,37	-0,98	0,90
Quando estava no trabalho senti-me um fracasso pelos erros que cometi.	1,00	7,00	5,98	1,39	1,94	-1,79	3,07
Relacionamento							
Senti que as pessoas com que me preocupava no trabalho também se preocupavam comigo.	1,00	7,00	5,35	1,46	2,12	-1,10	0,96
Senti uma ligação com as pessoas que se preocupavam comigo no trabalho e com as quais me preocupei no trabalho.	2,00	7,00	5,57	1,31	1,72	-0,97	0,51
No trabalho, senti-me próximo e que tive uma ligação com outras pessoas que foram importantes.	2,00	7,00	5,76	1,32	1,73	-1,39	1,91
Senti que as relações que tinha no trabalho eram apenas superficiais.	1,00	7,00	5,20	1,72	2,96	-0,88	-0,23
Gostei das pessoas com quem passei tempo no trabalho.	2,00	7,00	5,94	1,07	1,15	-1,51	3,03
Rem_Fixa							
Considero que a minha remuneração fixa foi compatível com a minha influência no sucesso do grupo.	1,00	7,00	4,67	1,62	2,63	-0,41	-0,40
Rem_Var_Ind							
Considero que a minha remuneração variável resultante da concretização de objetivos individuais foi compatível com o esforço necessário para concretizar esses objetivos.	1,00	7,00	4,53	1,73	2,99	-0,49	-0,47
Rem_Var_Col							
Considero que o bónus resultante da concretização dos objetivos de grupo foi apropriado ao esforço necessário para concretizar esses objetivos.	1,00	7,00	4,13	1,54	2,36	-0,12	-0,20
Sup_T							
Considero que o meu treinador me deu escolhas e opções.	1,00	7,00	5,02	1,67	2,77	-0,56	-0,60
Senti que o meu treinador me compreendia.	2,00	7,00	5,04	1,69	2,87	-0,52	-1,04
O meu treinador transmitiu confiança nas minhas competências para ser bom no futebol.	2,00	7,00	5,43	1,49	2,21	-0,96	0,12
Senti que o meu treinador me aceitava.	1,00	7,00	5,37	1,72	2,95	-1,02	0,00
O meu treinador garantiu que eu percebia bem os objetivos da minha participação no futebol e o que precisava de fazer.	2,00	7,00	5,41	1,35	1,83	-0,79	0,32
Confiei bastante no meu treinador.	2,00	7,00	5,19	1,53	2,34	-0,49	-0,73
O meu treinador respondeu às minhas perguntas completa e detalhadamente.	1,00	7,00	4,87	1,53	2,34	-0,40	-0,35
O meu treinador ouviu como eu gostaria de fazer as coisas.	1,00	7,00	4,70	1,60	2,55	-0,30	-0,63
O meu treinador lidou com as emoções das pessoas muito bem.	1,00	7,00	4,69	1,89	3,58	-0,39	-0,99
Senti que o meu treinador se preocupou comigo enquanto pessoa.	1,00	7,00	4,93	1,85	3,43	-0,78	-0,41
Não gostei muito da forma como o meu treinador falava comigo.	1,00	7,00	5,39	1,93	3,71	-0,92	-0,55
O meu treinador tentou compreender como eu via as coisas antes de sugerir uma nova forma de fazer as coisas.	1,00	7,00	4,62	1,68	2,84	-0,36	-0,43
Desempenho							
Indique o nível da conformidade do seu desempenho em relação aos objetivos individuais definidos no início da temporada 2017/2018.	1,00	7,00	4,83	1,33	1,76	-0,89	1,28

Anexo 6 – Consistência interna, indicadores de validade convergente e discriminante (Questionários *Aspiration Index*)

	Alpha Cronbach	Composição Composta (CC)	Variância Média Explicada (VME)	Pesos Fatoriais
Cresc_				
Crescer e aprender coisas novas . c)				-
No final da minha vida, poder considerá-la como significativa e completa.				0.820
Escolher o que faço em vez de ser mandado. a)	0,803	0,769	0,529	-
Saber quem sou verdadeiramente e aceitar-me. d)				0.642
Ter uma percepção cada vez maior do motivo pelo qual faço as coisas que faço.				0.709
Fama				
O meu nome seja conhecido por muitas pessoas.				0.859
Ser admirado por muitas pessoas.				0.738
Ser famoso.	0,921	0,888	0,655	0.761
Que o meu nome apareça nos meios de comunicação com frequência.				0.895
Ser admirado por muitas pessoas diferentes. c)				-
Relac_				
Ter bons amigos com os quais posso contar. a)				-
Partilhar a minha vida com alguém que adoro. a)				-
Ter relações íntimas e dedicadas.	0,800	0,874	0,698	0.796
Sentir que há pessoas que me adoram verdadeiramente e que eu adoro.				0.842
Ter relações profundas duradouras.				0.867
Riq_				
Ser uma pessoa muito rica. b)				-
Ter muitos bens caros. c)	0,797	0,813	0,686	-
Ser bem-sucedido ao nível financeiro.				0.897
Ter dinheiro suficiente para comprar tudo o que quero.				0.753
Estat_				
Ser nomeado para capitão da equipa.				0.851
Participar em eventos de promoção do clube junto dos adeptos.	0,834	0,769	0,626	0.726
Conceder entrevistas a órgãos de comunicação social sem ser na flash interview. b)				-
Ter a minha foto/nome a ser usada em meios de publicidade do clube. c)				-

Notas:

- a) itens removidos pelo aumento da fiabilidade, teste alpha cronbach
- b) Itens rejeitados devido aos seus valores de *loading* serem inferiores a 0.4
- c) Itens removidos com loading entre 0.4 e 0.7, por a sua remoção aumentar a CC e VME
- d) Itens considerados para remoção com loading entre 0.4 e 0.7, mas mantidos por a sua remoção diminuir a CC e VME

Anexo 7 – Consistência interna, indicadores de validade convergente e discriminante (Questionários PAS)

	Alpha Cronbach	Composição Composta (CC)	Variância Média Explicada (VME)	Pesos Fatoriais
Autonomia				
No trabalho, senti que tive liberdade de escolha nas coisas que fazia. a)				-
A maioria das coisas que fiz no meu trabalho senti como uma obrigação.				0,787
Acho que as minhas decisões no trabalho refletiram o que pretendia verdadeiramente. a)				-
Senti-me forçado a fazer muitas coisas no meu trabalho que optaria por não fazer.	0,829	0,890	0,672	0,715
Considero que as minhas escolhas no trabalho expressaram quem sou verdadeiramente. a)				-
Senti-me pressionado a fazer demasiadas coisas no meu trabalho.				0,853
As minhas atividades diárias no trabalho pareceram um grupo de obrigações.				0,910
Considero que fiz o que realmente interessava no meu trabalho. a)				-
Competência				
Senti-me confiante quanto ao facto de que podia fazer as coisas bem no meu trabalho. a)				-
Quando estava no trabalho, tive sérias dúvidas sobre se conseguia fazer as coisas bem. a)				-
No trabalho, senti-me competente no que fiz. a)				-
Estou desiludido com o meu desempenho no meu trabalho.	0,728	0,842	0,573	0,802
Quando estava no trabalho, sentia-me competente para concretizar os meus objetivos. a)				-
Senti-me inseguro sobre as minhas competências no meu trabalho.d)				0,613
No meu trabalho, senti que consegui concluir as tarefas difíceis com sucesso.				0,799
Quando estava no trabalho senti-me um fracasso pelos erros que cometi.				0,797
Relacionamento				
Senti-me excluído do grupo a que pretendia pertencer no trabalho. a)				-
Senti que as pessoas com que me preocupava no trabalho também se preocupavam comigo.				0,803
Senti que as pessoas que eram importantes para mim no trabalho eram frias e distantes comigo. a)				-
Senti uma ligação com as pessoas que se preocupavam comigo no trabalho e com as quais me preocupei no trabalho.	0,728	0,895	0,631	0,847
No trabalho, senti-me próximo e que tive uma ligação com outras pessoas que foram importantes.				0,845
Tenho a sensação de que as pessoas com as quais passei o tempo no meu trabalho não gostavam de mim. a)				-
Senti que as relações que tinha no trabalho eram apenas superficiais.				0,754
Gostei das pessoas com quem passei tempo no trabalho.				0,715

Notas:

- a) itens removidos pelo aumento da fiabilidade, teste alpha cronbach
- b) Itens rejeitados devido aos seus valores de *loading* serem inferiores a 0.4
- c) Itens removidos com *loading* entre 0.4 e 0.7, por a sua remoção aumentar a CC e VME
- d) Itens considerados para remoção com *loading* entre 0.4 e 0.7, mas mantidos por a sua remoção diminuir a CC e VME

Anexo 8 – Consistência interna, indicadores de validade convergente e discriminante (Questionários *BPNSF* e elaboração própria)

	Alpha Cronbach	Composição Composta (CC)	Variância Média Explicada (VME)	Pesos Fatoriais
Rem_Fixa				
Considero que a minha remuneração fixa foi compatível com a minha influência no sucesso do grupo.	1.000	1.000	1.000	1.000
Considero que a minha remuneração fixa não refletiu a importância do meu trabalho no sucesso do grupo. a)	-	-	-	-
Rem_Var_Ind				
Considero que a minha remuneração variável resultante da concretização de objetivos individuais foi incompatível com o esforço necessário para concretizar esses objetivos. a)	-	-	-	-
Considero que a minha remuneração variável resultante da concretização de objetivos individuais foi compatível com o esforço necessário para concretizar esses objetivos.	1.000	1.000	1.000	1.000
Rem_Var_Col				
Considero que o bônus resultante da concretização dos objetivos de grupo foi apropriado ao esforço necessário para concretizar esses objetivos.	1.000	1.000	1.000	1.000
Considero que o bônus pela concretização dos objetivos de grupo foi incompatível em comparação ao esforço necessário para concretizar esses objetivos. a)	-	-	-	-
Sup_T				
Considero que o meu treinador me deu escolhas e opções.				0,777
Senti que o meu treinador me compreendia.				0,909
Consegui ser franco com o meu treinador durante a minha participação no futebol. a)				-
O meu treinador transmitiu confiança nas minhas competências para ser bom no futebol.				0,891
Senti que o meu treinador me aceitava.				0,863
O meu treinador garantiu que eu percebia bem os objetivos da minha participação no futebol e o que precisava de fazer.				0,743
O meu treinador incentivou-me a fazer perguntas. a)				-
Confiei bastante no meu treinador.	0.952	0.959	0.665	0,860
O meu treinador respondeu às minhas perguntas completa e detalhadamente.				0,806
O meu treinador ouviu como eu gostaria de fazer as coisas.				0,808
O meu treinador lidou com as emoções das pessoas muito bem.				0,706
Senti que o meu treinador se preocupou comigo enquanto pessoa.				0,891
Não gostei muito da forma como o meu treinador falava comigo.				0,722
O meu treinador tentou compreender como eu via as coisas antes de sugerir uma nova forma de fazer as coisas.				0,777
Consegui partilhar os meus sentimentos com o meu treinador. a)				-
Desempenho				
Indique o nível da conformidade do seu desempenho em relação aos objetivos individuais definidos no início da temporada 2017/2018.	1.000	1.000	1.000	1.000
Indique o número de jogos em que jogou no campeonato nacional (Liga NOS ou Liga LEDMAN) de 2017/18 pelo clube em que terminou a época. a)	-	-	-	-
Notas:				
a) itens removidos pelo aumento da fiabilidade, teste alpha cronbach				
b) Itens rejeitados devido aos seus valores de <i>loading</i> serem inferiores a 0.4				
c) Itens removidos com loading entre 0.4 e 0.7, por a sua remoção aumentar a CC e VME				
d) Itens considerados para remoção com loading entre 0.4 e 0.7, mas mantidos por a sua remoção diminuir a CC e VME				

Anexo 9 – Estatística descritiva questionários *Aspiration Idex* (amostra total)

	Importância atribuída (n=57)						
	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão	Variância	Assimetria	Curtose
Estat_							
Ser nomeado para capitão da equipa.	1,00	7,00	4,63	1,73	2,99	-0,48	-0,37
Participar em eventos de promoção do clube junto dos adeptos.	1,00	7,00	4,93	1,47	2,17	-0,84	0,58
Fama							
O meu nome seja conhecido por muitas pessoas.	1,00	7,00	4,18	1,88	3,54	-0,26	-0,86
Ser admirado por muitas pessoas.	1,00	7,00	4,84	1,80	3,24	-0,42	-0,92
Ser famoso.	1,00	7,00	3,55	1,80	3,25	0,36	-0,52
Que o meu nome apareça nos meios de comunicação com frequência	1,00	7,00	3,88	1,68	2,83	-0,13	-0,69
Riq_							
Ser bem-sucedido ao nível financeiro.	3,00	7,00	5,56	1,15	1,32	-0,16	-0,86
Ter dinheiro suficiente para comprar tudo o que quero.	1,00	7,00	4,82	1,44	2,08	0,06	-0,31
Cresc_							
No final da minha vida, poder considerá-la como significativa e completa.	5,00	7,00	6,54	0,68	0,47	-1,21	0,20
Saber quem sou verdadeiramente e aceitar-me.	2,00	7,00	6,41	0,98	0,96	-2,35	6,96
Ter uma perceção cada vez maior do motivo pelo qual faço as coisas que faço.	4,00	7,00	6,15	0,88	0,77	-0,80	-0,07
Relac_							
Ter relações íntimas e dedicadas.	1,00	7,00	5,90	1,21	1,45	-1,51	3,66
Sentir que há pessoas que me adoram verdadeiramente e que eu adoro.	3,00	7,00	6,40	1,05	1,10	-1,94	3,14
Ter relações profundas duradouras.	3,00	7,00	6,12	1,02	1,04	-1,00	0,34

Anexo 10 – Estatística descritiva questionários *Aspiration Idex* (subamostra SE_Desf)

	Importância atribuída (n=4)						
	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão	Variância	Assimetria	Curtose
Estat_							
Ser nomeado para capitão da equipa.	1,00	7,00	4,75	2,63	6,92	-1,44	2,23
Participar em eventos de promoção do clube junto dos adeptos.	1,00	7,00	5,00	2,71	7,33	-1,81	3,48
Fama							
O meu nome seja conhecido por muitas pessoas.	1,00	7,00	4,25	2,50	6,25	-0,56	0,93
Ser admirado por muitas pessoas.	5,00	7,00	6,00	0,82	0,67	0,00	1,50
Ser famoso.	2,00	7,00	4,28	2,06	4,23	0,63	1,71
Que o meu nome apareça nos meios de comunicação com frequência	1,00	6,00	3,25	2,22	4,92	0,48	-1,70
Riq_							
Ser bem-sucedido ao nível financeiro.	5,00	7,00	6,25	0,96	0,92	-0,85	-1,29
Ter dinheiro suficiente para comprar tudo o que quero.	4,00	7,00	5,50	1,73	3,00	0,00	-6,00
Cresc_							
No final da minha vida, poder considerá-la como significativa e completa.	7,00	7,00	7,00	0,00	0,00		
Saber quem sou verdadeiramente e aceitar-me.	5,00	7,00	6,34	0,94	0,89	-1,47	1,77
Ter uma perceção cada vez maior do motivo pelo qual faço as coisas que faço.	6,00	7,00	6,25	0,50	0,25	2,00	4,00
Relac_							
Ter relações íntimas e dedicadas.	3,00	6,00	5,25	1,50	2,25	-2,00	4,00
Sentir que há pessoas que me adoram verdadeiramente e que eu adoro.	6,00	7,00	6,75	0,50	0,25	-2,00	4,00
Ter relações profundas duradouras.	6,00	6,00	6,00	0,00	0,00		

Anexo 11 – Estatística descritiva questionários *Aspiration Idex* (subamostra SE_Fav)

	Importância atribuída (n=34)						
	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão	Variância	Assimetria	Curtose
Estat_							
Ser nomeado para capitão da equipa.	1,00	7,00	4,71	1,71	2,94	-0,32	-0,66
Participar em eventos de promoção do clube junto dos adeptos.	1,00	7,00	4,70	1,40	1,97	-0,89	0,76
Fama							
O meu nome seja conhecido por muitas pessoas.	1,00	7,00	4,12	1,92	3,68	-0,29	-0,79
Ser admirado por muitas pessoas.	1,00	7,00	4,79	1,79	3,20	-0,35	-0,97
Ser famoso.	1,00	7,00	3,44	1,83	3,34	0,37	-0,54
Que o meu nome apareça nos meios de comunicação com frequência	1,00	7,00	4,06	1,58	2,48	-0,11	-0,53
Riq_							
Ser bem-sucedido ao nível financeiro.	3,00	7,00	5,59	1,13	1,28	-0,17	-0,81
Ter dinheiro suficiente para comprar tudo o que quero.	1,00	7,00	4,91	1,58	2,51	-0,28	-0,34
Cresc_							
No final da minha vida, poder considerá-la como significativa e completa.	5,00	7,00	6,50	0,62	0,38	-0,83	-0,22
Saber quem sou verdadeiramente e aceitar-me.	2,00	7,00	6,38	1,10	1,21	-2,43	6,97
Ter uma perceção cada vez maior do motivo pelo qual faço as coisas que faço.	4,00	7,00	6,16	0,99	0,98	-0,94	-0,18
Relac_							
Ter relações íntimas e dedicadas.	1,00	7,00	6,06	1,30	1,69	-2,05	5,75
Sentir que há pessoas que me adoram verdadeiramente e que eu adoro.	3,00	7,00	6,47	1,08	1,17	-2,45	5,52
Ter relações profundas duradouras.	4,00	7,00	6,24	0,95	0,91	-0,96	-0,21

Anexo 12 – Questionários completos (português)

Instruções de preenchimento:

Assinale a(s) resposta(s) a cada pergunta conforme as respetivas instruções. Se não quiser ou não souber responder a alguma questão, por favor assinale a opção “NS/NR” correspondente a “**Não sabe/Não responde**”

1- Indique, por favor:

Sua idade: _____

Anos de experiência de jogador de futebol profissional: _____

Número de internacionalizações na Seleção principal: _____

2- Qual o nível de instrução mais elevado que concluiu?

- ☐ Ensino primário incompleto
- ☐ 4.º ano
- ☐ 6.º ano
- ☐ 9.º ano
- ☐ 12.º ano
- ☐ Licenciatura
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutoramento

3- Qual é a posição que normalmente assume dentro de campo?

- ☐ Guarda-redes
- ☐ Defesa
- ☐ Médio
- ☐ Avançado

4- Para além de Portugal, a sua carreira de jogador profissional de futebol envolveu passagens por campeonatos/ligas de outros países?

Por favor, selecione **apenas uma** das seguintes opções:

- ☐ Sim
- ☐ Não

5- Indique em que medida as situações abaixo indicadas estiveram presentes nos seis anos antes de se tornar jogador de futebol profissional.

Por favor, selecione **uma resposta** apropriada para **cada item**.

	NS / NR	Sim	Não
O agregado familiar era composto por 5 ou mais pessoas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Um dos elementos do agregado familiar esteve desempregado por um período superior a 6 meses	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vivia com uma família que tinha capacidade de aforro / poupança	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vivia com uma família que tinha habitação própria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vivia com uma família que recebia regularmente subsídios do Estado ou apoios de outras entidades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tinha computador em casa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6- Qual é o grau de importância que atribui às seguintes situações?

Por favor, selecione **uma resposta** apropriada para **cada item**.

	NS / NR	1 = Nada importante	2	3	4 = Moderadamente	5	6	7 = Extremamente importante
Ser nomeado para capitão da equipa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Participar em eventos de promoção do clube junto dos adeptos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conceder entrevistas a órgãos de comunicação social sem ser na <i>flash interview</i> .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ter a minha foto/nome a ser usada em meios de publicidade do clube	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ser uma pessoa muito rica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
O meu nome seja conhecido por muitas pessoas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Crescer e aprender coisas novas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ter bons amigos com os quais posso contar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ter muitos bens caros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ser admirado por muitas pessoas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No final da minha vida, poder considerá-la como significativa e completa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Partilhar a minha vida com alguém que adoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ser bem-sucedido ao nível financeiro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ser famoso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Escolher o que faço em vez de ser mandado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ter relações íntimas e dedicadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Que o meu nome apareça nos meios de comunicação com frequência	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Saber quem sou verdadeiramente e aceitar-me	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sentir que há pessoas que me adoram verdadeiramente e que eu adoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ter dinheiro suficiente para comprar tudo o que quero	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ser admirado por muitas pessoas diferentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ter uma perceção cada vez maior do motivo pelo qual faço as coisas que faço	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ter relações profundas duradouras	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7- Indique o grau de concordância que tem com as frases abaixo mencionadas tendo em consideração o seu trabalho durante a época de 2017/18.

Por favor, selecione **uma resposta** apropriada para **cada item**.

	NS / NR	1 = Discordo plenamente	2	3	4 = Nem concordo, nem discordo	5	6	7 = Concordo plenamente
No trabalho, senti que tive liberdade de escolha nas coisas que fazia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Senti-me excluído do grupo a que pretendia pertencer no trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Senti-me confiante quanto ao facto de que podia fazer as coisas bem no meu trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Senti que as pessoas com que me preocupava no trabalho também se preocupavam comigo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A maioria das coisas que fiz no meu trabalho senti como uma obrigação.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Considero que a minha remuneração fixa foi compatível com a minha influência no sucesso do grupo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Quando estava no trabalho, tive sérias dúvidas sobre se conseguia fazer as coisas bem.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Acho que as minhas decisões no trabalho refletiram o que pretendia verdadeiramente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Senti que as pessoas que eram importantes para mim no trabalho eram frias e distantes comigo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No trabalho, senti-me competente no que fiz.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Considero que a minha remuneração variável resultante da concretização de objetivos individuais foi incompatível com o esforço necessário para concretizar esses objetivos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Senti-me forçado a fazer muitas coisas no meu trabalho que optaria por não fazer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estou desiludido com o meu desempenho no meu trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Senti uma ligação com as pessoas que se preocupavam comigo no trabalho e com as quais me preocupei no trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Considero que as minhas escolhas no trabalho expressaram quem sou verdadeiramente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Considero que o bónus resultante da concretização dos objetivos de grupo foi apropriado ao esforço necessário para concretizar esses objetivos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	NS / NR	1 = Discordo plenamente	2	3	4 = Nem concordo, nem discordo	5	6	7 = Concordo plenamente
Quando estava no trabalho, sentia-me competente para concretizar os meus objetivos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Senti-me pressionado a fazer demasiadas coisas no meu trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Considero que a minha remuneração fixa não refletiu a importância do meu trabalho no sucesso do grupo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No trabalho, senti-me próximo e que tive uma ligação com outras pessoas que foram importantes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Senti-me inseguro sobre as minhas competências no meu trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
As minhas atividades diárias no trabalho pareceram um grupo de obrigações.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Considero que a minha remuneração variável resultante da concretização de objetivos individuais foi compatível com o esforço necessário para concretizar esses objetivos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Considero que fiz o que realmente interessava no meu trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tenho a sensação de que as pessoas com as quais passei o tempo no meu trabalho não gostavam de mim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No meu trabalho, senti que consegui concluir as tarefas difíceis com sucesso.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Senti que as relações que tinha no trabalho eram apenas superficiais.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Considero que o bónus pela concretização dos objetivos de grupo foi incompatível em comparação ao esforço necessário para concretizar esses objetivos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Quando estava no trabalho senti-me um fracasso pelos erros que cometi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gostei das pessoas com quem passei tempo no trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8- Indique o grau de concordância que tem com as frases abaixo mencionadas tendo em consideração o seu trabalho durante a época de 2017/18.

Por favor, selecione **uma resposta** apropriada para **cada item**.

	NS / NR	1 = Discordo plenamente	2	3	4 = Nem concordo, nem discordo	5	6	7 = Concordo plenamente
Considero que o meu treinador me deu escolhas e opções.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Senti que o meu treinador me compreendia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Consegui ser franco com o meu treinador durante a minha participação no futebol.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
O meu treinador transmitiu confiança nas minhas competências para ser bom no futebol.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Senti que o meu treinador me aceitava.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
O meu treinador garantiu que eu percebia bem os objetivos da minha participação no futebol e o que precisava de fazer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
O meu treinador incentivou-me a fazer perguntas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Confiei bastante no meu treinador.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
O meu treinador respondeu às minhas perguntas completa e detalhadamente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
O meu treinador ouviu como eu gostaria de fazer as coisas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
O meu treinador lidou com as emoções das pessoas muito bem.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Senti que o meu treinador se preocupou comigo enquanto pessoa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Não gostei muito da forma como o meu treinador falava comigo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
O meu treinador tentou compreender como eu via as coisas antes de sugerir uma nova forma de fazer as coisas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Consegui partilhar os meus sentimentos com o meu treinador.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9- Indique o nível da conformidade do seu desempenho em relação aos objetivos individuais definidos no início da temporada 2017/2018.

Por favor, selecione **apenas uma** das seguintes opções:

- ☐ 1 = Péssimo
- ☐ 2 = Muito mau
- ☐ 3 = Mau
- ☐ 4 = Razoável
- ☐ 5 = Bom
- ☐ 6 = Muito bom
- ☐ 7 = Excelente

10- Considerando os objetivos definidos no início da temporada 2017/2018, como avalia o nível de desempenho do seu clube no campeonato nacional (Liga NOS ou Liga LEDMAN)?

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ 1 = Péssimo
- ☐ 2 = Muito mau
- ☐ 3 = Mau
- ☐ 4 = Razoável
- ☐ 5 = Bom
- ☐ 6 = Muito bom
- ☐ 7 = Excelente

11- Indique o número de jogos em que jogou no campeonato nacional (Liga NOS ou Liga LEDMAN) de 2017/18 pelo clube em que terminou a época.

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Nenhum jogo
- ☐ 1 a 5 jogos
- ☐ 6 a 10 jogos
- ☐ 11 a 15 jogos
- ☐ 16 a 20 jogos
- ☐ 21 a 25 jogos
- ☐ 26 a 30 jogos
- ☐ Igual ou superior a 31 jogos

12- Caso pretenda deixar alguma informação/comentário sobre a influência dos diversos fatores na sua Motivação e Desempenho, por favor utilize o espaço seguinte.

Muito obrigado por ter completado este questionário!

Gratos pelo seu tempo e a sua colaboração,